

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA  
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PLN  
(PERSERO) UP3 PEKANBARU**

**SKRIPSI**



UIN SUSKA RIAU

**OLEH :**

**ANNISA OKTARIANDA**  
**NIM. 11561202810**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN  
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3  
PEKANBARU**

Disusun Oleh

Annisa Oktarianda  
NIM. 11561202810

SKRIPSI

Telah diterima dan disetujui untuk dimunaqasyahkan  
Dalam sidang panitia ujian Strata Satu (S1)  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 24 Desember 2019

Pembimbing

  
AMI WIDYASTUTI, M.Psi. Psi  
NIP. 198203062009012006



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN PENGUJI**

**Skripsi yang ditulis oleh :**

**Nama Mahasiswa :** ANNISA OKTARIANDA  
**NIM :** 11561202810  
**Judul Skripsi :** Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru

**Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi.**

**Diuji pada :**

**Hari/ Tanggal :** Rabu / 22 April 2020  
**Bertepatan dengan :** 29 Sya'ban 1441 H

**TIM PENGUJI**

**Ketua,**

**Dr. Vivik Shofiah, S.Psi., M.Si**  
**NIP. 19761015 200501 2 004**

**Sekretaris,**

**Ami Widyastuti, M. Psi., Psi**  
**NIP. 19820306 200901 2 006**

**Penguji I,**

**Drs. Cipto Hadi, M.Pd**  
**NIP. 19670708 199802 1 001**

**Penguji II,**

**Linda Aryani, S. Psi., M.Si**  
**NIP. 19740212 200710 2 002**

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu r
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## MOTTO

oleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (mungkin) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.

(QS. Al-Baqarah 216)

Ketika hidup tidak berjalan sesuai keinginanmu, yakinlah Allah telah memilih jalan yang terbaik untukmu.

(Annisa Oktarianda)

UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahhirabbil ‘alamin atas berkat dan ridha Allah SWT, akhirnya peneliti dapat melewati berbagai tahapan dalam pendidikan ini hingga sampai pada tahapan ini yaitu tahap menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Peneliti sampai pada tahapan ini bukan semata-mata perjuangan peneliti sendiri melainkan ada sosok sangat hebat yang tidak pernah lelah untuk mendukung dan mendo’akan peneliti dengan tulus dan ikhlas dimana pun peneliti berada, sosok yang selalu meringankan beban peneliti, sosok yang selalu ada ketika peneliti butuhkan dan sosok yang insya Allah, Allah kabulkan setiap do’a-do’a yang diberikan, sosok tersebut ialah orangtua. Semoga orangtua saya selalu berada dalam keridhaan Allah SWT. Aamiinn ya Rabbal ‘alamin.

Dengan memohon ridho Allah SWT, peneliti mempersembahkan hasil perjuangan sederhana ini untuk kedua orangtua yang saya sayangi dan saya cintai yaitu Bapak Agus Salim dan Ibu Rosnawati serta untuk abang Ridwan dan Ricky Arianto, Kakak Fitria Sari dan adik tercinta Bella Novelita yang selalu mendo’akan peneliti dan berjuang keras untuk kebahagiaan peneliti. Mudah-mudahan hasil perjuangan sederhana ini dapat memberikan senyuman dan menjadi salah satu kado indah dalam hidup bapak, ibu, abang kakak dan adik, trimakasih atas segalanya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, dengan kekuasaan Nya dan kebesaran Nya senantiasa memberikan anugerah dan nikmat yang tiada terhingga kepada penulis. Alhamdulillah atas izin dan kehendak Allah SWT. yang telah memberikan kemudahan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru”** dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari tanpa bantuan dari berbagai pihak tidak banyak yang dapat penulis lakukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih atas semua bantuan dan dukungannya selama pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini kepada:

Bapak Prof. Dr. Ahmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Prof. Dr. Hairunnas M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Yasmaruddin Bardansyah, Lc. selaku Wakil Dekan 1, Ibu Dr. Hj. Zulhidah, M.Pd selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Hj. Nurhasnawati, M.Pd, selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ibu Indah Damayanti, S.Psi M.Psi, Psikolog selaku Pembimbing Akademik, terimakasih atas bimbingan dan dukungannya kepada penulis selama penulis kuliah di Fakultas Psikologi.

Ibu Ami Widyastuti, M.Psi., Psi selaku dosen pembimbing skripsi, terimakasih atas kesediaannya meluangkan waktu untuk memberikan dukungan, bimbingan, arahan, dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ibu Dr. Vivik Shofiah, S.Psi M.Si, selaku ketua sidang, terimakasih telah memimpin sidang dengan baik dan lancar.

Bapak Drs. Cipto Hadi, M.Pd selaku penguji I dan Ibu Linda Aryani, M. Si selaku penguji II, terimakasih atas kesediaannya meluangkan waktu untuk memberikan masukan serta saran untuk perbaikan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi, terimakasih atas ilmu yang telah diberikan, semoga menjadi bekal dan berkah yang baik bagi penulis dalam menjalani kehidupan.

Ayahanda Agus Salim dan Ibunda Rosnawati yang peneliti cintai. Terimakasih atas segala perhatian, kasih sayang, semangat, dukungan, do'a, nasehat dan tak pernah bosan mendengarkan curahan hati peneliti. Semoga Allah senantiasa melindungi dan menyayangi Ayah dan Ibu.

9. Saudara saya Abang Ridwan, Abang Ricky Harianto, Kakak Fitria Sari dan adikku tersayang Bella Novelita yang terus mendukung, membantu dan mendoakan kelancaran pengerjaan skripsi peneliti. Semoga Allah sukseskan kita semua.

Bapak Himawan Sutanto selaku Manager UP3 Pekanbaru, dan Bapak Ridho Yusuf, terimakasih telah membimbing dan membantu peneliti saat penelitian.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. Seluruh karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru, selaku tempat penelitian dan responden dalam penelitian, terimakasih karena telah menerima, dan membantu peneliti untuk penelitian.
13. Teman - Teman yang luar biasa, Afrizal Efendi, Anindiaty F. Utari, Lutfia Davin, Mona Maulida, Nadhifah S. Ramadhani, Nanang Gunawan, Nil R. Fadhillah, Novia Rizka, Puput Nurmiswan, Rahma Putri, Rahmi S. Hanifah, Riezky Adler, Sinta Permatasari, Susi Febriada dan teman-teman lokal C yang telah memberi dukungan, membantu dan menemani penulis hingga akhir masa perkuliahan.
14. Teman-teman 2015 Program Studi S1 Psikologi UIN Suska Riau atas pengalaman dan kebersamaannya dalam masa perkuliahan. Semoga kita menjadi orang-orang yang sukses dan bisa meraih semua impian kita. Aamiin.
15. Seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis yang tidak dapat dituliskan satu persatu.

Sesungguhnya hanya Allah Yang Maha Penyempurna, oleh karena itu meskipun skripsi ini dibuat dengan segenap daya dan usaha tentu masih ada kekurangan yang menyertainya. Maka penulis dengan penuh kelapangan hati menerima adanya kemungkinan kritik dan saran dari pembaca. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan umumnya bagi siapa saja yang membacanya. Aamiin

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Pekanbaru, Mei 2020

Peneliti



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Keaslian Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Motivasi Kerja .....	7
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	7
2. Jenis – Jenis Motivasi .....	8
3. Faktor- faktor Motivasi Kerja .....	9
4. Teori Motivasi Kerja .....	12
B. Persepsi Lingkungan Kerja .....	15
1. Pengertian Persepsi Lingkungan Kerja .....	15
2. Faktor – Faktor Persepsi Lingkungan Kerja .....	17
3. Aspek Persepsi Lingkungan Kerja.....	20
C. Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja .....	22
D. Kerangka Berpikir.....	23
E. Hipotesis .....	26
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	27
C. Definisi Operasional .....	28
1. Motivasi Kerja.....	28
2. Persepsi Lingkungan Kerja .....	28
D. Subjek Penelitian .....	29
1. Populasi .....	29
2. Sampel.....	29
3. Teknik Pengambilan Sampel .....	30



# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Teknik Pengumpulan Data .....	30
1. Skala Motivasi Kerja.....	31
2. Skala Persepsi Lingkungan Kerja .....	33
F. Uji Coba Alat Ukur .....	34
G. Validitas dan Realibilitas .....	36
1. Validitas .....	36
2. Indeks Daya Beda Aitem .....	36
3. Reliabilitas .....	40
4. Teknik Analisis Data.....	42

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian.....	43
1. Persiapan Penelitian .....	43
2. Pelaksanaan Pra-Riset .....	44
3. Pelaksanaan <i>Try Out</i> dan Penelitian.....	44
B. Hasil Penelitian .....	45
1. Deskripsi Subjek Penelitian .....	45
2. Uji Asumsi .....	46
3. Uji Hipotesis .....	48
4. Deskripsi Kategorisasi Data.....	49
C. Pembahasan .....	52

## BAB V

### PENUTUP

A. Kesimpulan .....	57
B. Saran .....	57

DAFTAR PUSTAKA .....	59
----------------------	----

### LAMPIRAN

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

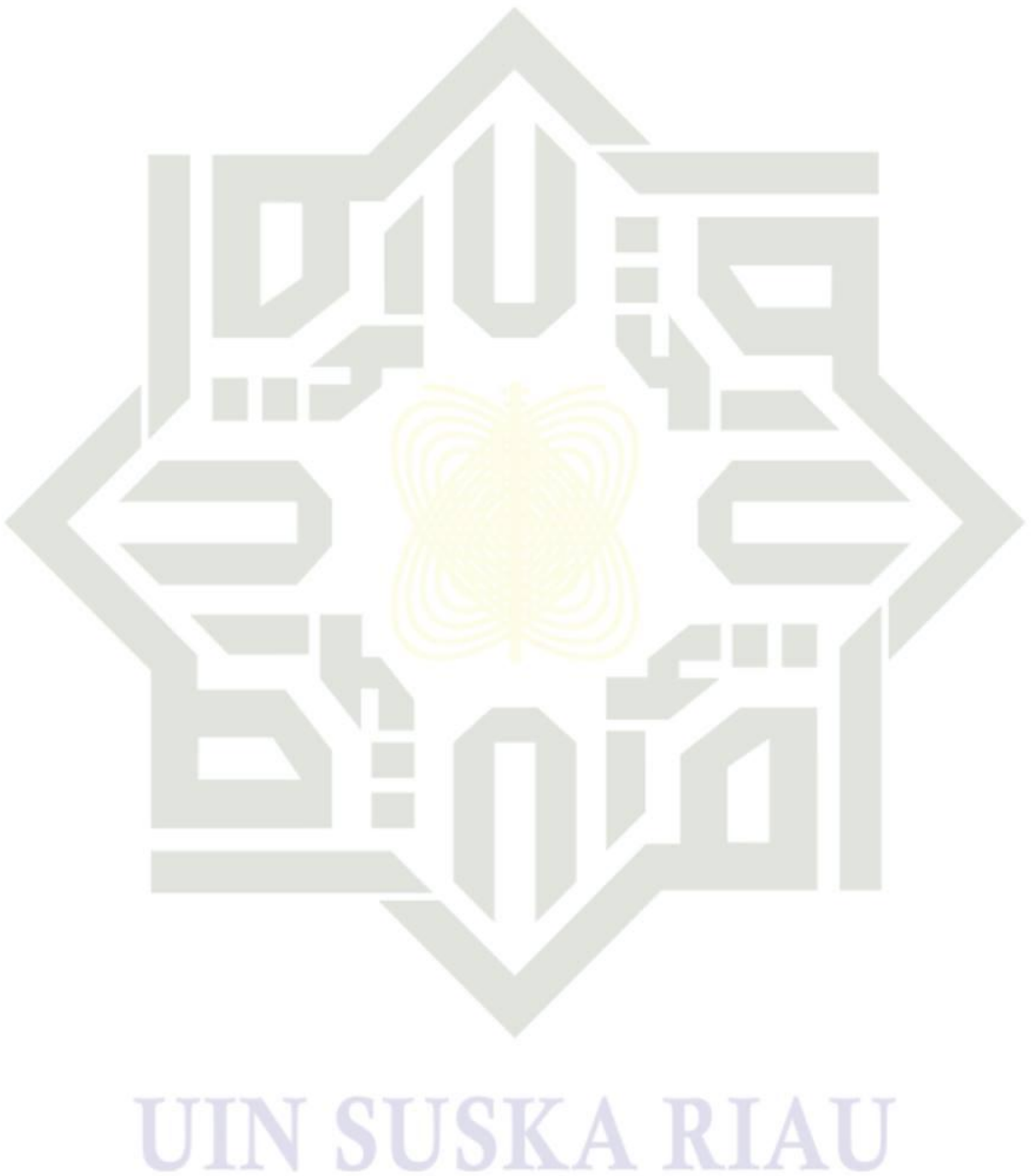
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Blueprint</i> Skala Motivasi Kerja (untuk <i>Try Out</i> ) .....	32
Tabel 3.2	<i>Blueprint</i> Skala Persepsi Lingkungan Kerja (untuk <i>Try Out</i> ) .....	34
Tabel 3.3	<i>Blueprint</i> Skala Motivasi Kerja (setelah <i>Try Out</i> ) .....	38
Tabel 3.4	<i>Blueprint</i> Skala Persepsi Lingkungan Kerja (setelah <i>Try Out</i> ) .....	39
Tabel 3.5	<i>Blueprint</i> Skala Motivasi Kerja (untuk Penelitian) .....	39
Tabel 3.6	<i>Blueprint</i> Skala Persepsi Lingkungan Kerja (untuk Penelitian) .....	40
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas .....	41
Tabel 4.1	Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4.2	Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.3	Hasil Uji Normalitas .....	47
Tabel 4.4	Hasil Uji Linearitas .....	48
Tabel 4.5	Hasil Uji Hipotesis .....	49
Tabel 4.6	Tabel Norma Kategorisasi .....	49
Tabel 4.7	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Motivasi Kerja .....	50
Tabel 4.8	Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja .....	50
Tabel 4.9	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Persepsi Lingkungan Kerja .....	51
Tabel 4.10	Kategorisasi Variabel Persepsi Lingkungan Kerja .....	51

## DAFTAR GAMBAR

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	
Gambar 3.1	Desain Penelitian..... 27



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Guide Wawancara  
Lampiran B Guide Observasi  
Lampiran C Lembar Validasi Alat Ukur  
Lampiran D Skala Try Out  
Lampiran E Tabulasi Data Try Out  
Lampiran F Uji Reliabilitas Dan Daya Diskriminasi Aitem  
Lampiran G Skala Penelitian  
Lampiran H Tabulasi Data Penelitian  
Lampiran I Uji Asumsi  
Lampiran J Surat Keterangan Penelitian

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU

Annisa Oktarianda

([annisa.oktarianda04@gmail.com](mailto:annisa.oktarianda04@gmail.com))

Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau

### ABSTRAK

Sumber daya manusia dapat ditingkatkan salah satunya melalui motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri karyawan yang nantinya akan menciptakan kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru. Hipotesis penelitian yaitu terdapat hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru. Sebanyak 77 karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Diminta untuk mengisi skala persepsi lingkungan kerja yang dimodifikasi dari skala Dina Hajriana dan skala motivasi kerja yang dimodifikasi dari skala Yeyen Fera Nike Nancy. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson* dibantu *SPSS 23 for windows*. Hasil analisis menemukan nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,730$   $p > 0,000$ . Yang artinya hipotesis diterima ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Karyawan dengan persepsi lingkungan kerja positif juga memiliki motivasi kerja tinggi. Sebaliknya, karyawan dengan persepsi lingkungan kerja negative, memiliki motivasi kerja rendah.

**Kata kunci:** motivasi kerja, persepsi lingkungan kerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION PT. PLN (PERSERO) UP3 EMPLOYEES OF PEKANBARU**

Annisa Oktarianda

[annisa.oktarianda04@gmail.com](mailto:annisa.oktarianda04@gmail.com)

Faculty of Psychology

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### **ABSTRACT**

Human resources can be improved one of them through work motivation. With a high work motivation in a person, then there will be spirit work in employees which will make good performance. This study aims to determine the relationship between perception of the work environment and work motivation of employees PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru. The hypothesis there is a correlation between perception of the work environment and work motivation. The subject of this research is 77 employees. Saturated sample technique was used in this research. Measuring instrument of perception work environment scale modification by Dina Hijriana and work motivation scale modification by Yeyen Iera Nike Nancy were the technique of collecting the data. The technique of analyzing the data was product moment correlation from Pearson with SPSS 23 for Windows. Based on data analysis, it was obtained a correlation between perception of the work environment and work motivation  $r = 0,3730$   $p > 0,000$ . It meant that the correlation was a correlation between perception of the work environment and work motivation. Employee who have positive perception of the work environment will make they have a good work motivation and a negative work motivation too.

**Key words :** work motivation, perception of work environment





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan asset yang berharga bagi perusahaan. Karyawan berperan aktif dalam aktivitas perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, tentunya kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya (Ahmad, 2016). Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul dorongan untuk bekerja pada diri karyawan.

Menurut Meisha (2017) motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang diinginkannya. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Saling membutuhkan ini akan membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Stevianus, 2015).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi kerja di pengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstren. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu lingkungan kerja (Sutrisno, 2016). Setiap karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan agar target perusahaan dapat tercapai. Dan tentu saja dibarengi dengan persepsi lingkungan kerja yang mendukung karyawan agar motivasi kerja mereka tidak menjadi rendah. Usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satunya dengan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja (Krisnawanto, 2016).

Menurut Thoha (2008) persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Sedangkan lingkungan kerja adalah segala keadaan yang ada disekitar para pekerja, baik yang menyangkut aspek fisik maupun psikologis dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Pramudita, 2016). Tugas-tugas yang di bebaskan oleh perusahaan haruslah di dukung dengan persepsi lingkungan kerja yang baik. Penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik dan keamanan merupakan faktor persepsi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2007).

Afandi (2016) menyatakan jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya motivasi kerja karyawan akan menurun jika karyawan tidak senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja dan karyawan jadi tidak betah



tempat kerja sehingga waktu kerja yang digunakannya menjadi tidak efektif dan akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Persepsi lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun jika persepsi lingkungan kerja adalah buruk dan kotor akan menimbulkan rasa tidak nyaman, cepat lelah dan menurunkan kreativitas (Sutrisno, 2016). Apabila persepsi lingkungan kerjanya baik maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila persepsi lingkungan kerja kurang baik maka akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan (Hasanah, 2016). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya (Pramudita, 2016).

Peneliti memilih PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru, karena sebagai penyedia layanan energi listrik bagi masyarakat dituntut untuk selalu mengabdikan dirinya terhadap pekerjaan semaksimal mungkin yang berarti harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam proses kerjanya dan proses pelayanan terhadap masyarakat, sehingga masyarakat sebagai konsumen akan merasa terpuaskan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada tanggal 02 Januari 2019 dengan supervisor SDM dan Administrasi di kantor PLN UP3 Pekanbaru didapatkan bahwa karyawan masih banyak yang terlambat masuk kantor,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melembihkan waktu istirahat, sering keluar masuk kantor pada saat jam kerja, masih sering mendapat berita sesama karyawan ada yang tidak kompak, dan masih terdapat kekhawatiran saat bekerja.

Dari hasil observasi awal peneliti pada tanggal 25 – 31 Desember 2018 di kantor PLN (PERSERO) peneliti melihat karyawan – karyawan banyak yang keluar masuk kantor di saat masih jam kerja. Peneliti juga melihat ruangan kerja karyawan yang terlihat berantakan serta meja dan kursi yang tidak sesuai dengan tempatnya. Peneliti juga melihat beberapa karyawan mengobrol dengan rekan kerjanya dengan volume suara yang cukup keras.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian penulis ingin mengajukan judul penelitian yaitu “hubungan persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru”.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan dari uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah sebagai berikut “apakah ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru.

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### D. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan penelitian tersebut diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Krisnawanto (2016) tentang hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan toko indomaret. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Hasil penelitian terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan motivasi kerja masuk dalam kategori sedang. Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh (Adamdewi, 2013) hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai bagian sekretariat dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sumatera barat. Hasil penelitian menyimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafid & Hasanah (2016) tentang Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja (X) dengan kepuasan Kerja (Y) artinya semakin baik persepsi lingkungan Kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja kerja anggota polisi.

Dari penelitian – penelitian sebelumnya yang membahas tentang lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan peneliti juga ingin meneliti tentang persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja perbedaan dalam penelitian yaitu terletak pada subjek dan tempat dalam penelitian. Peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan persepsi lingkungan kerja dengan motivasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kerja pada karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru. Pada penelitian sebelumnya subjek peneliti yaitu karyawan yang bekerja di indomaret, sedangkan peneliti mengambil subjek karyawan yang bekerja di perusahaan.

### E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut.

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dibidang psikologi, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan pada penelitian – penelitian selanjutnya.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang hubungan persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya serta pengembangan konsep dan teori dalam perkembangan psikologi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Motivasi Kerja

##### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi pertama kali berasal dari kata dalam bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti berpindah (*to move*) (Yuwono, 2005). Menurut Munandar (2004) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil tercapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Kebutuhan dimaksudkan suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu menjadi menarik. Misalnya rasa haus (kebutuhan untuk minum) menyebabkan kita tertarik pada air segar. Jika tidak haus maka kita bersikap netral terhadap air.

Menurut Meisha (2017) motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang diinginkannya. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, dan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya (Damayanthi, 2015). Sedangkan Maslow (dalam Goble, 1987) memandang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi seorang individu sehubungan dengan urutan kebutuhan yang dipredeterminasi, yang masing – masing memiliki peringkatnya sendiri bukan dalam bentuk daftar rangsangan – rangsangan sederhana yang tidak terorganisasi.

Jadi motivasi kerja adalah suatu dorongan yang tumbuh dari diri sendiri maupun orang lain yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuannya.

## 2. Jenis-jenis Motivasi

Jenis - jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Marnis (2008), yaitu:

- 1) Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Dari pengertian tersebut, maka jikalau seorang pemimpin mencoba merangsang dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu tugas pekerjaan dengan baik, kiranya diperlukan perangsang berupa penghargaan atau *incentive* dan bentuk lain baik bersifat material maupun imaterial.
- 2) Motivasi negatif merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan kekuasaan, artinya bahwa agar bawahan mau dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“menakuti” bawahan, sehingga dengan kekuatan ketakutan tersebut akan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya. Kekuatan menakuti tersebut misalnya, sebuah ancaman dari pemimpin yang menyatakan bahwa tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik maka mereka akan dapat kehilangan uang *incentive* atau akan dipindah tugaskan dan lain sebagainya. Bawahan yang merasa memperoleh ancaman tersebut dengan sendirinya dalam rangka mempertahankan kebutuhan hidup dan kalau kedudukannya, maka akan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya sesuai dengan kehendak pemimpinnya.

### 3. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan yaitu:

#### a. Faktor Intern

##### 1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, kebutuhan untuk makan, kebutuhan yang lain seperti memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari - hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Misalnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain. Untuk memperoleh status yang tinggi dalam masyarakat seperti pendidikan tinggi ataupun kekayaan perlu dukungan uang dan uang tersebut didapat melalui kerja keras, maka dari itu akan timbul dorongan untuk bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Selain keinginan di atas, manusia juga memiliki keinginan memperoleh pengakuan seperti penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa juga salah satu dorongan manusia untuk bekerja keras, yang terkadang cara - cara yang digunakan untuk memiliki kekuasaan dengan cara tidak terpuji.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Faktor Ekstern

##### 1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunnya kreativitas, sehingga peran pimpinan sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

##### 2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang memadai merupakan salah satu alat yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

##### 3) Supervisi yang baik

Organisasi yang memiliki supervisi yang dekat dengan karyawan, menguasai liku-liku pekerjaan dengan baik dan bisa menjadi supervisor yang memiliki jiwa kepemimpinan maka akan menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan menggairahkan.

##### 4) Adanya jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan yang jelas akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Jaminan tersebut meliputi promosi jabatan, pangkat dan kesempatan untuk mengembangkan diri.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 5) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan tertentu dalam suatu pekerjaan merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan tertentu seseorang akan merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab. Sehingga status sangat mendorong untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement.

#### 6) Peraturan yang fleksibel

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki aturan yang harus dipatuhi semua karyawannya. Sehingga dari peraturan yang bersifat melindungi karyawan akan menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik.

### 4. Teori Motivasi Kerja

Proses berkeinginan secara nonstop memotivasi kita sejak lahir sampai meninggal. Maslow mengajukan bahwa ada lima kelompok kebutuhan (Munandar, 2001) yaitu:

#### a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan akan makanan dan minuman, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit. Hierarki kebutuhan Maslow dalam hubungannya dengan pekerjaan yaitu menerima gaji yang cukup untuk hidup, memiliki makanan dan minuman yang cukup, dan bekerja di lingkungan yang nyaman.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan

Kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam. Hierarki kebutuhan Maslow dalam hubungannya dengan pekerjaan yaitu menerima kenaikan gaji secara teratur, memiliki asuransi medis, dan bekerja di lingkungan yang bebas dari bahaya.

c) Kebutuhan Kebersamaan, Sosial dan Cinta

Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Hierarki kebutuhan Maslow dalam hubungannya dengan pekerjaan yaitu diterima oleh teman pribadi dan profesional, bekerja dalam kelompok yang sebanding, dan memiliki supervisi yang mendukung.

d) Kebutuhan Harga Diri (*esteem needs*)

Kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain. Hierarki kebutuhan Maslow dalam hubungannya dengan pekerjaan yaitu memenangkan penghargaan atas kinerja, menerima promosi tingkat tinggi, dan menghasilkan reputasi yang luar biasa antar rekan kerja.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Hierarki kebutuhan Maslow dalam hubungannya dengan pekerjaan yaitu mengembangkan dan membimbing orang lain, dan menggunakan keterampilan bisnis untuk memulai beramal.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ciri – Ciri Aktualisasi Diri Maslow (dalam Goble, 1987) yaitu :

1. Melihat hidup secara jernih, melihat hidup apa adanya bukan menurutkan keinginan diri sendiri
2. Tidak bersikap emosional, justru bersikap lebih objektif terhadap hasil pengamatan diri sendiri
3. Tidak membiarkan harapan – harapan dan hasrat – hasrat pribadi menyesatkan pengamatan diri sendiri
4. Tegas dan memiliki pengertian yang lebih jelas tentang yang benar dan salah
5. Mampu menembus dan melihat realitas – realitas tersembunyi serba membingungkan secara lebih gesit dan lebih tepat dibandingkan orang rata – rata
6. Memiliki sifat rendah hati, mandiri, dan bahagia membantu orang lain
7. Mampu mendengarkan orang lain dengan penuh kesabaran
8. Mau mengakui bahwa dirinya tidak tahu segalanya dan mau belajar dari orang lain
9. Memandang citra dalam dirinya dan dalam diri orang lain
10. Jenis persepsi yang bebas dari penilaian yang disebut “*Being Cognition*” atau *B-cognition*
11. Membaktikan dirinya pada pekerjaan, tugas, dan kewajiban atau panggilan tertentu yang mereka pandang penting
12. Bagi dirinya bekerja merupakan kebahagiaan dan kenikmatan



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. Sifat kreatif yang dikaitkan dengan fleksibilitas, spontanitas, keberanian, berani membuat kesalahan dan keterbukaan
14. Meski terbuka pada gagasan baru serta cepat mengakui ketidaktahuan ataupun kesalahan, dirinya juga angkuh dalam artian dirinya rela mengorbankan popularitas demi membela sebuah gagasan baru
15. Penuh percaya diri dan memiliki harga diri
16. Kadar konfliknya rendah (tidak berperang melawan dirinya sendiri)
17. Mencari persahabatan dengan orang – orang yang memiliki ciri – ciri karakter yang sama
18. Tidak takut pada lingkungannya dan tidak takut pada dirinya sendiri
19. Bersikap ramah dan menaruh minat pada anak – anak
20. Bersikap teoritis dan praktis sekaligus

## B. Persepsi Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Persepsi Lingkungan Kerja

Menurut Thoha (2008) persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Persepsi merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang *integrated* dalam diri individu (Walgito, 2010). Sedangkan Robbins (2003) menyatakan bahwa persepsi merupakan

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesan yang diperoleh individu melalui panca indra kemudian di analisis (diorganisir), diinterpretasi dan kemudian dievaluasi. Sehingga individu tersebut memperoleh makna.

Sedarmayanti (2009) mengartikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi. Adapun hal-hal tersebut adalah lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Krisnawanto (2016) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja adalah segala keadaan yang ada disekitar para pekerja, baik yang menyangkut aspek fisik maupun psikologis dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Pramudita, 2016).

Menurut Tiffin dan McCormick (dalam Hafid & Hasanah, 2016) persepsi lingkungan kerja adalah cara pandang karyawan tentang kondisi yang ada di lingkungan perusahaan yang ikut memberikan pengaruh bagi perilaku kerja karyawan. Persepsi terhadap lingkungan kerja adalah cara pandang karyawan terhadap lingkungan sekitar di mana dia bekerja yang berkaitan dengan alat kerjanya, bahan, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009). Sedangkan menurut Kuntasyari (2014) persepsi terhadap lingkungan kerja adalah proses bagaimana seseorang memandang,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menafsirkan dan memberikan arti terhadap segala hal atau peristiwa yang ada dalam lingkungan kerjanya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja adalah cara pandang terhadap kondisi yang ada disekitar karyawan untuk melakukan aktivitas setiap harinya yang dapat memberikan pengaruh bagi perilaku kerja karyawan.

## 2. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2007) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu:

### a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya/penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

### b. Temperatur di tempat kerja

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

f. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

g. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### i. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi persepsi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

### 3. Aspek Persepsi Lingkungan Kerja

Tiffin dan McCormick (dalam Hafid & Hasanah, 2016) membagi persepsi lingkungan kerja menjadi dua, yaitu :

- a. Persepsi karyawan terhadap lingkungan fisik yaitu pandangan karyawan terhadap lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri, meliputi :

#### 1) Peralatan kerja

Alat dan bahan dalam bekerja merupakan bagian yang sangat penting untuk menunjang pekerjaan.

#### 2) Suhu udara /sirkulasi udara

Suhu atau sirkulasi udara sangat diperlukan dalam bekerja. Suhu yang panas atau ruangan yang pengap akan mengganggu aktivitas dalam bekerja.

#### 3) Penerangan

Penerangan besar manfaatnya bagi karyawan agar mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Penerangan di dalam bekerja tidak hanya bersumber dari lampu tetapi bisa juga sinar matahari.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Tingkat kebisingan

Suara yang bising sangat mengganggu karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugasnya.

5) Tata ruang kerja

Penataan ruang kerja, warna ruangan dan kebersihan ruangan cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Persepsi karyawan terhadap lingkungan psikososial adalah pandangan karyawan terhadap hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian, meliputi:

1) Kebutuhan karyawan

Kebutuhan karyawan dapat berupa prestasi kerja, imbalan, pengakuan dari perusahaan akan hasil kerjanya.

2) Peran dan sikap karyawan

Karyawan mempunyai sikap dan tanggungjawab terhadap tugas – tugasnya dan hal tersebut akan mempengaruhi perilakunya

3) Norma kelompok kerja

Dalam kelompok kerja terdapat prosedur dan pedoman yang memuat norma standar atau sasaran kerja yang di lakukan.

4) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu berhubungan dengan karyawan itu sendiri atau kerja sama diantara karyawan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan yaitu berhubungan dalam komunikasi serta kebijaksanaan

**C. Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja**

Sutrisno (2016) menyatakan motivasi kerja di pengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstren. Faktor intern terdiri dari keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa sedangkan faktor ekstern terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Salah satu faktor yang yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sutrisno (2016) yaitu lingkungan kerja. Persepsi lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaanya dengan baik. Namun persepsi lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas (Sutrisno, 2016). Sunyoto (2012) menyatakan bahwa, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Persepsi lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan memotivasi karyawan. Tingkat motivasi kerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan karyawan dengan motivasi kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula (Rezita, 2015). Menurut Rezita (2015) persepsi lingkungan kerja yang baik harus diterapkan pada suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus membuat lingkungan kerja di kantor nyaman sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja.

#### D. Kerangka Berpikir

Setiap organisasi pasti ingin membenahi dan meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia di dalam organisasi yaitu karyawan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Hal ini akan membawa kemajuan bagi perusahaan, dimana kedua belah pihak akan memperoleh keuntungan. Karyawan yang berhasil merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan perusahaan yang berhasil merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan bagi perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan suatu motivasi kerja bagi karyawan.

Motivasi kerja di pengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu lingkungan kerja (Sutrisno, 2016). Lingkungan kerja adalah segala



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keadaan yang ada disekitar para pekerja, baik yang menyangkut aspek fisik maupun psikologis dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Pramudita (2016). Tugas-tugas yang di bebaskan oleh perusahaan haruslah di dukung dengan persepsi lingkungan kerja yang baik. Penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik dan keamanan merupakan faktor persepsi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif serta akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Sebaliknya motivasi kerja karyawan akan menurun jika karyawan tidak senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja dan karyawan jadi tidak betah ditempat kerja sehingga waktu kerja yang digunakannya menjadi tidak efektif dan akan berdampak kepada persepsi lingkungan kerjanya (Afandi, 2016).

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun persepsi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas (Sutrisno, 2016). Namun, yang ditemui di tempat penelitian yaitu karyawan – karyawan banyak yang keluar masuk kantor, melebihi waktu istirahat, sering keluar masuk kantor pada saat jam kerja, masih sering mendapat berita sesama karyawan ada yang tidak kompak, masih terdapat kekhawatiran saat bekerja, dan karyawan mengobrol dengan rekan kerjanya dengan volume suara yang cukup keras. Persepsi Lingkungan kerja yang seperti itu peneliti rasa kurang baik bagi karyawan dalam bekerja, sehingga akan menurunkan motivasi karyawan tersebut untuk bekerja. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

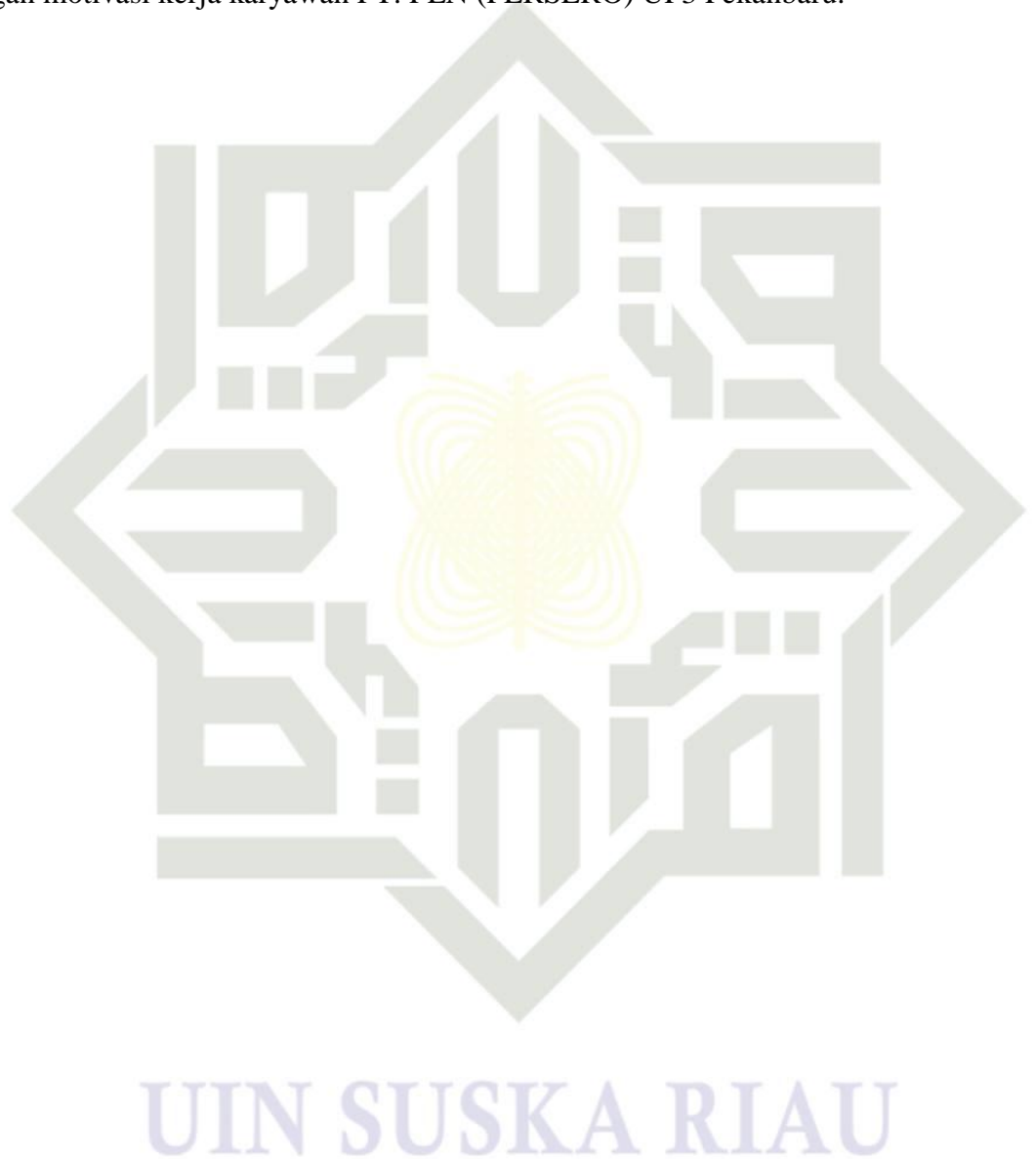
Berdasarkan uraian tersebut, peneliti akan mencoba menguji hipotesis bahwa ada hubungan persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru. Semakin baik persepsi lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi motivasi karyawan dan sebaliknya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## E. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian yaitu terdapat hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

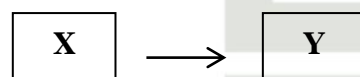
## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa agar peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan penelitian (Kerlinger, 2000). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasional. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009). Model hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan seperti dibawah ini.

**Gambar 3.1 Desain Penelitian**



Keterangan :

X : Persepsi Lingkungan Kerja

Y : Motivasi Kerja

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Identifikasi variabel penelitian ini bertujuan untuk memperjelas dan membatasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masalah serta menghindari pengumpulan data yang tidak di perlukan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (X) : Persepsi Lingkungan Kerja
2. Variabel terikat (Y) : Motivasi Kerja

### C. Definisi Operasional

#### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau usaha yang berasal dari dalam diri ataupun luar diri karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Maslow mengajukan bahwa ada lima kelompok kebutuhan (Munandar, 2001) antara lain kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan makanan dan minuman, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit. Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam. Kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

#### Persepsi Lingkungan Kerja

Persepsi Lingkungan kerja adalah cara pandang karyawan tentang kondisi di tempat kerja yang ikut memberikan pengaruh bagi perilaku karyawan. Aspek persepsi lingkungan kerja terbagi dua menurut Tiffin dan Mc Cormick (dalam Hafid & Uswatun, 2016) yaitu aspek persepsi karyawan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap lingkungan fisik dan aspek persepsi karyawan terhadap lingkungan psikososial. Aspek persepsi karyawan terhadap lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan, dan tata ruang kerja. Sedangkan aspek persepsi karyawan terhadap lingkungan psikososial terdiri dari kebutuhan karyawan, peran dan sikap karyawan, norma kelompok kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan.

### D. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan di teliti (Martono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru yang berjumlah 77 orang. Adapun karakteristik populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan tetap PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru.

#### Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri – ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi (Martono, 2012).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru yang berjumlah 77 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2009) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009).

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan instrumen berupa skala pengukuran psikologi. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2009).

Penyajian alternatif jawaban sedikit melakukan modifikasi yaitu dengan menghilangkan jawaban tengah yaitu ragu-ragu. Hal ini dilakukan karena apabila pilihan jawaban terdiri dari lima pilihan maka akan memberikan peluang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagi responden untuk menjawab dengan pilihan tengah atau netral (Azwar, 2013).

Pernyataan yang digunakan dalam skala ini disusun berdasarkan skala Likert yang terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai. Pernyataan dalam skala lingkungan kerja dan skala motivasi kerja terdiri dari pernyataan yang bersifat *favorabel* yang menunjukkan indikasi sesuai dengan teori, serta pernyataan yang bersifat *unfavorabel* yang menunjukkan tidak mendukung teori. Skala yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu skala persepsi lingkungan kerja dan skala motivasi kerja, dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Skala Motivasi Kerja

Alat ukur yang digunakan adalah skala motivasi kerja, digunakan hierarki kebutuhan Maslow yaitu :

- 1) Fisiologis : menerima gaji yang cukup untuk hidup, memiliki makanan dan minuman yang cukup, bekerja di lingkungan yang nyaman
- 2) Keselamatan dan keamanan : menerima kenaikan gaji secara teratur, memiliki asuransi medis, dan bekerja di lingkungan yang bebas dari bahaya
- 3) Kebersamaan, sosial dan cinta : diterima oleh teman pribadi atau profesional, bekerja dalam kelompok yang sebanding, dan memiliki supervisi yang mendukung

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Harga Diri : memenangkan penghargaan atas kinerja, menerima promosi tingkat tinggi, dan menghasilkan reputasi yang luar biasa antar rekan kerja.
- 5) Aktualisasi Diri : mengembangkan dan membimbing orang lain, dan menggunakan keterampilan bisnis untuk beramal.

Skala motivasi kerja terdiri dari 30 aitem. Masing – masing aitem terdiri dari 16 aitem *favorable* dan 14 aitem *unfavorable*. Skor untuk *favorabel* adalah jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 4 (empat), untuk jawaban S (Sesuai) diberi skor 3 (tiga), untuk jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2 (dua), dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1 (satu).

Sedangkan untuk *unfavorable* jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1 (satu), untuk jawaban S (Sesuai) diberi skor 2 (dua), untuk jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 3 (tiga), dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 4 (empat). Skala ini merupakan skala dari peneliti sebelumnya Yeyen Fera Nike Nancy dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,921. Yang kemudian di modifikasi agar sesuai dengan penelitian ini.

**Tabel 3.1**

**Blue print Skala Motivasi Kerja untuk Try Out**

No.	Hierarki Maslow	Kebutuhan	Jumlah Aitem		Total
			<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1.	Fisiologis		9,23,26	1,16,29	6
2.	Keamanan dan Keselamatan		2,27,30	4,12,17	6
3.	Kebersamaan, Sosial dan Cinta		3,13,22	6,20,24	6
4.	Harga Diri		5,14,18	8,10,25	6
5.	Aktualisasi Diri		11,19,21,28	7,15	6
<b>Total aitem</b>					<b>30</b>



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Skala Persepsi Lingkungan Kerja

Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi lingkungan kerja, berdasarkan aspek – aspek persepsi lingkungan kerja Tiffin dan Mc. Cormick (dalam Hafid & Hasanah, 2016) yaitu :

- 1) Persepsi karyawan terhadap lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan, tata ruang kerja.
- 2) Persepsi karyawan terhadap lingkungan psikososial terdiri dari kebutuhan karyawan, peran dan sikap karyawan, norma kelompok kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan.

Skala persepsi lingkungan kerja terdiri dari 40 aitem. Masing – masing aitem terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Skor untuk *favorabel* adalah jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 4 (empat), untuk jawaban S (Sesuai) diberi skor 3 (tiga), untuk jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2 (dua), dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1 (satu).

Sedangkan untuk *unfavorable* jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor (satu), untuk jawaban S (Sesuai) diberi skor 2 (dua), untuk jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 3 (tiga), dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 4 (empat). Skala ini merupakan skala dari peneliti sebelumnya Dina Hajriana dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,916. Yang kemudian di modifikasi agar sesuai dengan penelitian ini.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.2**

**Blue print Skala Persepsi Lingkungan Kerja untuk Try Out**

No.	Aspek	Indikator	Jumlah Aitem		Total	
			<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>		
1.	Persepsi karyawan terhadap lingkungan fisik	Peralatan kerja	24,30	2,12	4	
		Sirkulasi udara	34,36	8,20	4	
		Penerangan	3,37	10,17	4	
		Tingkat kebisingan	1,29	13,21	4	
		Tata ruang kerja	26,35	16,32	4	
2.	Persepsi karyawan terhadap lingkungan psikososial	Kebutuhan karyawan	11,39	22,27	4	
		Peran dan sikap karyawan	4,38	31,40	4	
		Norma kelompok kerja	6,28	18,33	4	
		Hubungan dengan rekan kerja	5,14	23,25	4	
		Hubungan dengan atasan	7,9	15,19	4	
		Total aitem		40		

#### F. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian dilaksanakan, alat ukur atau skala yang digunakan akan diuji coba terlebih dahulu. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas, serta untuk mendapatkan aitem – aitem yang layak sebagai alat ukur. Uji coba yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *try out* terpakai, artinya karyawan – karyawan tersebut bukan hanya menjadi subjek uji coba namun mereka juga merupakan subjek penelitian yang sebenarnya pada penelitian ini.

Pelaksanaan *try out* dilakukan secara bersamaan dengan pelaksanaan penelitian yaitu dari tanggal 24 Juni 2019 sampai 28 Juni 2019, dengan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jumlah subjek *try out* sebanyak 77 orang. Pada *try out* terpakai ini, skala yang telah diisi oleh subjek akan dilakukan uji daya beda diskriminasi terlebih dahulu untuk mengetahui mana aitem yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Selanjutnya, aitem yang memenuhi persyaratan tersebut akan dilakukan analisis untuk pengujian hipotetik dan aitem yang tidak memenuhi syarat tidak dianalisis.

Skala asli motivasi kerja memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,921 dan skala asli lingkungan kerja memiliki nilai koefisien 0,916 yang berarti mendekati 1, yang artinya semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Berarti skala motivasi kerja dan skala lingkungan kerja dapat atau bisa di jadikan untuk *try out* terpakai

Menurut Hadi (2000) dalam uji coba terpakai hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Tentu saja hanya dari butir – butir yang shahih saja yang dianalisis. Uji coba terpakai digunakan dikarenakan terbatasnya jumlah subjek yang tersedia, sehingga peneliti melakukan uji coba dan penelitian dengan subjek yang sama dan karakteristik subjek tidak ada yang sama di tempat lain.

Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru yang memiliki karakteristik yang tidak sama dengan karyawan lainnya yang ada di Pekanbaru. Adapun karakteristiknya yaitu subjek yang sudah berstatus karyawan tetap yang bekerja di PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## G. Validitas dan Reliabilitas

### Validitas

Validitas adalah proses pengujian untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2015). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*).

Validitas isi adalah sejauh mana aitem-aitem skala mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur (aspek representasi) dan sejauh mana aitem-aitem skala mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (aspek relevansi) (Azwar, 2016). Instrumen yang mempunyai validitas internal atau rasional, bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur. *Content validity* disusun berdasarkan rancangan/program yang telah ada dan uji validitasnya dengan membandingkan program yang ada dan konsultasi ahli atau *profesional judgement* (Sugiyono, 2009). Validitas isi dalam penelitian ini diuji validitasnya melalui *profesional judgement* yang dalam hal ini dilakukan oleh dosen pembimbing dan *native speaker*.

### Indeks Daya Beda

Daya beda atau daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya diskriminasi aitem merupakan pula indikator keselarasan atau konsisten antara fungsi aitem

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total. Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem-total ( $r_{ix}$ ) (Azwar, 2015).

Besarnya koefisien korelasi aitem-total bergerak dari 0 sampai dengan 1,00 dengan tanda positif atau negatif. Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem-total, yang biasa digunakan adalah batasan  $r_{ix} \geq 0,30$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 dapat dianggap memuaskan dan aitem dapat dipilih untuk dijadikan skala. Aitem yang memiliki nilai  $r_{ix}$  atau  $r_{i(X-i)}$  kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah.

Apabila jumlah aitem yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria misalnya menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai. Jika aitem memiliki nilai  $r_{ix}$  dibawah 0,20 sangat tidak disarankan untuk digunakan karena untuk menurunkan batas kriteria  $r_{ix}$  maka aitem digugurkan atau diganti (Azwar, 2015).

Pada penelitian ini peneliti menentukan daya beda diatas atau sama dengan 0,30. Jadi aitem dengan koefisien  $<0,30$  dinyatakan tidak valid, sedangkan aitem yang dianggap valid adalah aitem dengan koefisien korelasi  $\geq 0,30$ . Untuk indeks daya beda aitem dilihat menggunakan bantuan program komputer *statistical product and service solution (SPSS) 23.0 for Windows*.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil perhitungan pada skala motivasi kerja dari 30 aitem, diperoleh 29 yang valid dengan koefisien korelasi daya butir aitem  $\geq 0,30$  berkisar dari 0,344 sampai 0,765. Sedangkan 1 aitem dinyatakan gugur. Aitem yang tidak valid aitem nomor 9.

**Tabel 3.3**

**Blue print Skala Motivasi Kerja setelah Try Out**

No.	Hierarki Kebutuhan Maslow	Favorabel		Unfavorabel		Total
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Fisiologis	23,26	9	1,16,29	-	6
2.	Keamanan dan Keselamatan	2,27,30	-	4,12,17	-	6
3.	Kebersamaan Sosial dan Cinta	3,13,22	-	6,20,24	-	6
4.	Harga Diri	5,14,18	-	8,10,25	-	6
5.	Aktualisasi Diri	11,19,21,28	-	7,15	-	6
<b>Total aitem</b>		<b>15</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>30</b>

Adapun hasil perhitungan pada skala lingkungan kerja dari 40 aitem, diperoleh 37 yang valid dengan koefisien korelasi daya butir aitem  $\geq 0,30$  berkisar dari 0,313 sampai 0,636. Sedangkan 3 aitem dinyatakan gugur. Aitem yang tidak valid adalah aitem nomor 3, 18 dan 28



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.4**

**Blue print Skala Persepsi Lingkungan Kerja setelah Try Out**

No.	Aspek	Indikator	Favorabel		Unfavorabel		Total
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Persepsi karyawan terhadap lingkungan fisik	Peralatan kerja	24,30	-	2,12	-	4
		Sirkulasi udara	34,36	-	8,20	-	4
		Penerangan	37	3	10,17	-	4
		Tingkat kebisingan	1,29	-	13,21	-	4
		Tata ruang kerja	26,35	-	16,32	-	4
2.	Persepsi karyawan terhadap lingkungan psikososial	Kebutuhan karyawan	11,39	-	22,27	-	4
		Peran dan sikap karyawan	4,38	-	31,40	-	4
		Norma kelompok kerja	6	28	33	18	4
		Hubungan dengan rekan kerja	5,14	-	23,25	-	4
		Hubungan dengan atasan	7,9	-	15,19	-	4
Total aitem			18	2	19	1	40

Berdasarkan sebaran aitem skala motivasi kerja dan lingkungan kerja yang valid dan gugur, maka disusun kembali *Blueprint* skala motivasi kerja dan persepsi lingkungan kerja yang akan digunakan untuk penelitian. Uraianannya dapat dilihat secara rinci pada tabel 3.5 dan tabel 3.6.

**Tabel 3.5**

**Blue print Skala Motivasi Kerja untuk Penelitian**

No.	Hierarki Kebutuhan Maslow	Jumlah Aitem		Total
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Fisiologis	23,26	1,16,29	5
2.	Keamanan dan Keselamatan	2,27,30	4,12,17	6
3.	Kebersamaan, Sosial dan Cinta	3,13,22	6,20,24	6
4.	Harga Diri	5,14,18	8,10,25	6
5.	Aktualisasi Diri	11,19,21,28	7,15	6
<b>Total aitem</b>				<b>29</b>

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.6**

**Blue print Skala Persepsi Lingkungan Kerja untuk Penelitian**

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widyadarmas

Universitas Mitra Widy

### 3. Reliabilitas

Selain validitas, suatu tes yang diberikan juga harus reliabel atau ajek, yang bermakna pengukuran dengan ujian yang dilakukan mendapatkan hasil yang konsisten (Sumintono & Widhiarso, 2015). Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel (*reliable*), yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil (Azwar, 2015). Reliabilitas adalah karakteristik tes yang juga tidak kalah pentingnya, mengacu kepada konsistensi pengukuran yang berarti bahwa perbedaan skor yang diperoleh dalam pengukuran memang mencerminkan adanya perbedaan kemampuan yang sesungguhnya, bukan perbedaan yang disebabkan oleh adanya eror pengukuran (Azwar, 2016).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Estimasi reliabilitas artinya adalah mencari bukti empiris bahwa hasil ukur dari tes tersebut memang memberikan variasi perbedaan yang konsisten, bukan perbedaan yang terjadi secara random atau secara kebetulan. Sementara yang paling banyak digunakan adalah pengukuran dengan konsistensi internal oleh *Alpha Cronbach* yang melihat konsistensi antar belahan tes.

Koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas. Dalam pengukuran psikologi koefisien reliabilitas yang mencapai angka  $r_{xx'} = 1,00$  belum pernah dijumpai (Azwar, 2015).

Dalam mengestimasi koefisien reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 23.0 for Windows*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap data uji coba, diperoleh koefisien reliabilitas dari setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.7**

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Aitem	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi Kerja	29	0.939
Persepsi Lingkungan Kerja	37	0.920



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien reliabilitas variabel motivasi kerja dan persepsi lingkungan kerja tergolong tinggi sehingga alat ukur tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

#### H. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh selanjutnya akan dianalisis, dalam penelitian ini akan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson* melalui bantuan *SPSS 23 for windows*. Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis korelasi menggunakan SPSS 23 *for windows* yang menunjukkan korelasi ( $r$ ) = sebesar 0,730 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,000$ ). Maka dapat dikatakan bahwa persepsi lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, persepsi lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan motivasi kerja yang rendah.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, berikut ini beberapa saran dari peneliti untuk kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

##### 1. Subjek Penelitian dan Institusi

Motivasi kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru berada pada kategori baik. Baik artinya karyawan termotivasi saat berada di lingkungan tempat kerja. Namun, karyawan juga membutuhkan peningkatan lagi agar karyawan dapat merasakan motivasi kerja yang lebih baik dan meningkat dalam kategori ke arah tinggi dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja dengan meningkatkan usaha untuk menjaga kebersihan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tempat kerja dengan cara membuang sampah di tempat sampah, meletakkan kursi dengan rapi di tempatnya, datang ke kantor tepat waktu, dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja ataupun atasan dengan cara saling menyapa dan saling hormat menghormati. Dengan demikian motivasi kerja akan mengalami peningkatan.

#### Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja dan dengan subjek yang lebih banyak lagi, sehingga lebih dapat mengungkap informasi yang lebih mendalam mengenai hal apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamdewi, Sari. (2013). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Psikologi*. Vol. 1 No. 1.
- Atandi, Pandi. (2016). *Consept and Indicator Human Reseources Management for Management Researth*. Yogyakarta: Deepublish
- Agung, Ivan Muhammad. (2016). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian Psikologi*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah.
- Ahmadiansah, Reza. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Journal Injct..* Vol. 1, No. 2.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Carr. (2004). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*. New York: Bruner - Roudledge
- Damayanti, Sisvana. (2016). Faktor – Faktor yang berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal ARSI*. Vol 2 No 2.
- Damayanthi, Emiliana Luh. (2015). Hubungan Antara Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol. 4, No. 01.
- Dewi, Lina Febriani Ayu Andon, dkk. (2017). Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Bagian Penjualan. *Jurnal Insight*. Vol 19 No 1.
- Feld, A. (2009). *Discovering Statistic Using SPSS. Third Edition*. Los Angeles: Sage Publications.
- Goble, G. Frank. (1987). *Mazhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hadi, Sutrisno (2000). *SPSS 2000 Seri Program Statistik Versi 2000*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Hafid, Moch & Hasanah, Uswatun. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal An-nafs*. Vol. 1 No. 2.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hajriana, Dina. (2015). Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Burnout pada Pegawai di Unit Pelaksanaan Teknik (UPT) Balai Pelaksanaan Penyuluhan dan Ketahanan Pangan (BP2KP) Tembilahan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Hasanah, Riyunita. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tractor TBK Pekanbaru. *Jurnal JOM*. Vol. 3 No. 1
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ingisyah dkk. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Jurnal Polines*. Vol. 20. No. 1
- Ivancevich, John M, dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kerlinger, Fred N. & Howard B. Lee. (2000). *Foundations of Behavioral Research*. 4<sup>th</sup> Edition. Florida: Harcourt Inc.
- Krisnawanto, Dhika Arsela. (2016). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan Toko Indomaret. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kuntyassari, Ameilia Ayuning, dkk. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet Semarang. *Jurnal Proyeksi*. Vol 9 No 2.
- Marnis, Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Martono, Nanang. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif. Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Meisha, Ela (2017). Hubungan Kontrak Psikologis Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Moulana dkk. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 44 No.1
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2004). *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Nancy, Yeyen Fera Nike. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan (Studi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Ningsih. (2013). Subjective Well Being Ditinjau Dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan). *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 01 No. 02
- Prakoso, dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal (JAB)* Vol. 14 No. 2.
- Pramudita, Djagad. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Psikis Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rezita, Levi. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Proyeksi*. Vol 01 No.2
- Robbins, SP. (2003). *Organizational behavior: Tenth Edition*. Singapore: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandarmaju
- Stephani, Lea Ayu & Wibawa, Made Artha. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali
- Sevianus. (2015). Pengaruh Faktor Hygiene Dan Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Rianto Prima Jaya. *Jurnal Online Psikologi*. Vol 20 No. 1.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Samintono, B., Widhiarsho, W. (2015). *Aplikasi Pemodelan RASCH Pada Aseessment Pendidikan*. Cetakan Pertama. Cimahi: Trim Komunikata.
- Sutrisno, Edi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Grup.
- Senyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Thoha, Miftah. (2008). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.

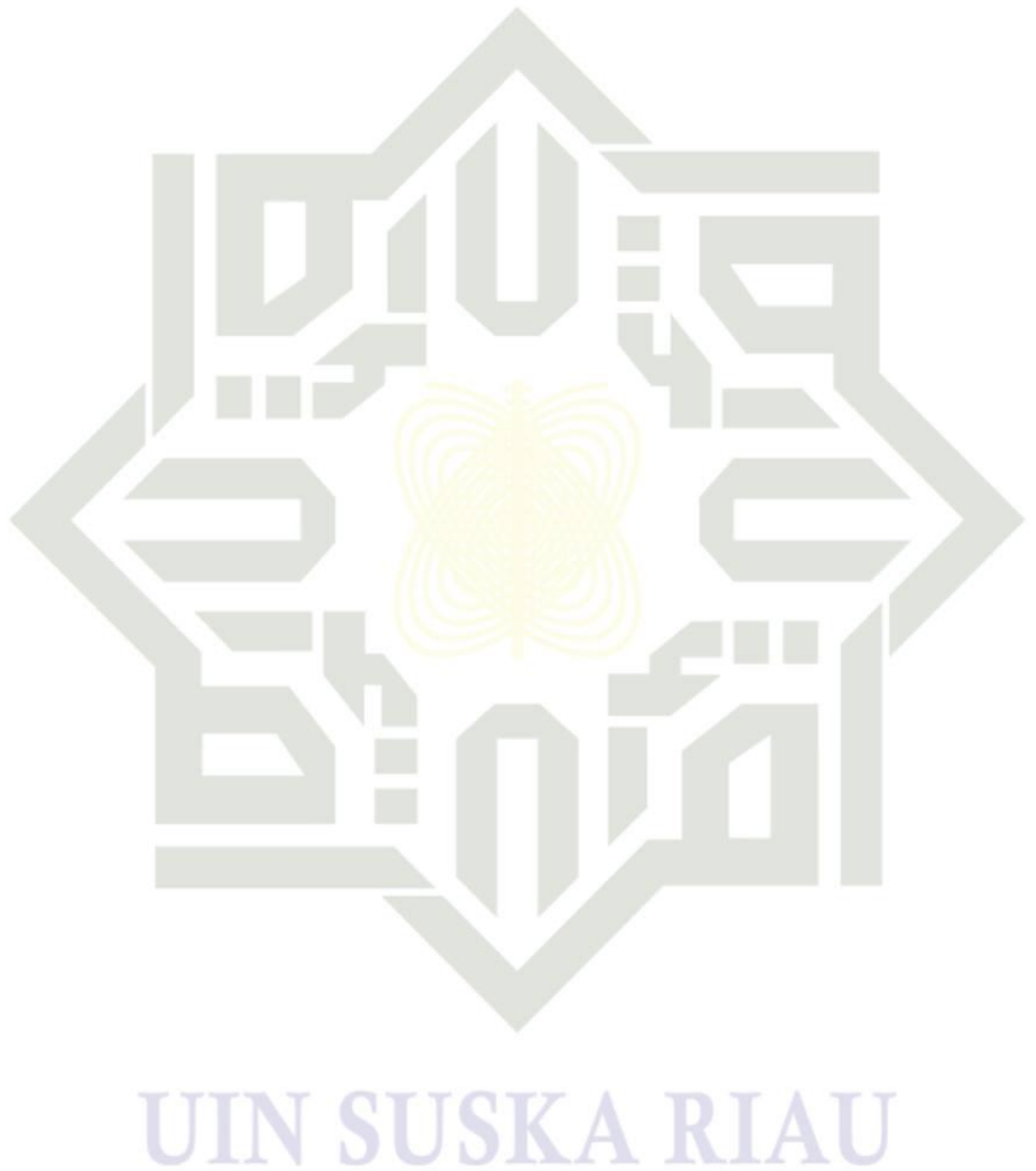


#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Walgito, Bimo. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset

Kuwono, Ino dkk. (2005). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN A

## GUIDE WAWANCARA

UIN SUSKA RIAU



## Guide Wawancara

1. Apakah dari pihak UP3 Pekanbaru sudah memberikan kebutuhan karyawan berupa sandang, pangan, papan?
2. Berapa lama jam istirahat karyawan?
3. Bagaimana fasilitas yang diberikan untuk karyawan di UP3 ini?
4. Apakah di UP3 ini karyawan di berikan asuransi keselamatan dan kesehatan?
5. Bagaimana karyawan bekerja di kantor?
6. Bagaimana hubungan karyawan dengan karyawan lain?
7. Apa ada karyawan yang terlambat masuk ke kantor?
8. Apakah sering ada tambahan jam atau lembur kerja? Jika ada apakah ada pemberian insentif atau bonus?
9. Bagaimana cara atasan menegur karyawan yang melakukan kesalahan? Di panggil ke ruangan atau langsung ditegur saat itu juga?
10. Apakah di UP3 ini sering mengadakan pelatihan – pelatihan untuk seluruh karyawan atau divisi?
11. Apakah sesama karyawan saling membantu?

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## VERBATIM

Hari/Tanggal : Senin, 02 Januari 2019

Tempat : Di Ruang Rapat PLN UP3 Pekanbaru

Nama Pewawancara : Annisa Oktarianda

Nama/Inisial Responden : BR

Jenis Kelamin : Laki - Laki

BARIS	S/P	HASIL WAWANCARA	KODING
1	P	Assalamuallaikum pak?	
2	S	Waalaikumsalam	
3	P	Perkenalkan saya Annisa	
4		Oktarianda mahasiswa Psikologi	
5		UIN SUSKA Riau ingin sedikit	
6		bertanya mengenai karyawan	
7		yang bekerja di PLN UP3 ini	
8		pak, apakah bapak bersedia	
9		untuk saya minta waktunya	
10		sebentar pak?	
11	S	Iya dari surat kemarin saya	
12		melihat ini untuk penelitian ya?	
13		Penelitian untuk apa?	
14	P	Iya pak, saya mau meneliti di	
15		UP3 ini untuk skripsi saya pak,	
16		jadi saya mengambil tempat	
17		penelitian di UP3 ini, dan	
18		Alhamdulillah dari pihak UP3	
19		nya mengizinkan	
20	S	Ooh untuk buat skripsi ya berarti	
21		sudah semester akhir ya?	
22	P	Iya pak, sudah mau masuk	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

23		semester 8	
24	S	Ooh iya iya, tapi pertanyaannya	
25		jangan sekitaran gaji karyawan	
26		ya karna kami dari UP3 tidak	
27		bisa memberikan data gaji	
28		karyawan	
29	P	Iya pak, saya hanya ingin	
30		bertanya sekitaran aktifitas dan	
31		lingkungan kerja karyawan saja	
32		pak.	
33	S	Ooh iyaa	
34	P	Hmm ada berapa karyawan yang	
35		bekerja di PLN UP3 ini pak?	
36	S	Kalau karyawan ada sekitar 70	Ada 77 karyawan
37		an lah, kalau tidak salah ada 77	
38		karyawan yang terbagi di setiap	
39		devisinya	
40	P	Ooh hanya 77 orng ya pak, tapi	
41		saya lihat UP3 ini lumayan besar	
42		pak	
43	S	Iya kalau karyawan PLN UP3	
44		ini memang hanya 77 orang ya	
45		tapi yang di sini bukan hanya	
46		karyawan UP3 saja tapi ada di	
47		belakang sana ada PT PT yang	
48		juga bekerja sama dengan PLN	
49		ada kerja sama kontrak juga gitu.	
50		Kalau karyawan PLN UP3	
51		Pekanbaru ya kantornya yang	
52		disini saja	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

53	P	Ooh jadi seperti itu ya pak. Jadi	
54		pak saya kan setelah wawancara	
55		dengan bapak kedepannya mau	
56		menyebarkan angket ni pak	
57		kepada karyawan, jadinya saya	
58		bisanya hanya menyebarkan ke	
59		77 orang itu saja pak? Atau bisa	
60		juga saya sebarkan ke karyawan	
61		yang kontrak itu pak?	
62	S	Kalau mbaknya mau meneliti	
63		karyawan UP3 ya sebaiknya	
64		karyawan UP3 saja, soalnya	
65		kalau mbak mau meneliti	
66		karyawan kontrak juga ya mbak	
67		harus minta izin juga ke PT itu	
68		dan kalau dari saya nanti itu	
69		jadinya mbak ngurus surat lagi	
70		kan dan waktu juga berjalan	
71		sementara saya hanya bisa	
72		membantu mbak mengenai	
73		karyawan UP3 saja	
74	P	Ooh begitu ya pak, baik pak.	
75		Kalau untuk jam kerja di UP3	
76		ini dari jam berapa sampai jam	
77		berapa ya pak?	
78	S	Dari jam 8 pagi sampai jam	Kerja dari jam 8-5 sore
79		setengah 5 sore itu bekerjanya	
80		dari senin sampai jumat sabtu	
81		minggu kami libur	
82	P	Ooh jadi untuk hari sabtu	





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

83		minggu libur, masuk jam 8 pagi	
84		apakah ada karyawan yang	
85		masih telat pak?	
86		Kalau untuk karyawan yang telat	Masih ada karyawan yang terlambat bekerja
87		ya masih ada tapi sedikitlah	
88		karena kan kita absen ni jam 8	
89		paling telat beberapa menit saja	
90	P	Kalau untuk jam tambahan	
91		bekerja atau lembur gitu apakah	
92		ada pak?	
93	S	Iya ada, kalau misalnya	
94		pekerjaannya belum selesai dia	
95		selesaikan dulu misalnya jam	
96		pulang kantor jam 4 tapi dia	
97		belum pulang masih bekerja ya	
98		kadang sampai jam 5 atau	
99		sebelum maghrib baru pulang	
100	P	Ooh kalau untuk waktu istirahat	
101		makan siangnya gimana pak?	
102	S	Karyawan itu diberikan istirahat	Jam istirahat dari jam 12-1 siang
103		dari jam 12 sampai jam 1 sudah	
104		harus masuk lagi ke kantor	
105	P	Ooh dengan diberikan waktu	
106		sekitar 1 jam itu apakah masih	
107		ada karyawan yang terlambat	
108		atau melebihi waktu	
109		istirahatnya pak?	
110	S	Iya adalah beberapa yang nanti	
111		kembali dengan memberi alasan	
112		atau mengabari dulu kalau dia	



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

113		nanti terlambat balik	
114	P	Kalau untuk makanan apakah	
115		disediakan di kantor atau	
116		karyawan makan sendiri keluar	
117		kantor pak?	
118	S	Kalau untuk makan karyawan itu	Makanan tidak
119		keluar kantor atau yang malas	disediakan kantor
120		pergi keluar nanti mereka titip	
121		ke CS untuk membelikannya	
122		makan terus mereka makan di	
123		kantor, kita juga ada pantry juga	
124		di belakang. Atau itu di depan	
125		ada kantin juga biasanya	
126		karyawan makan siang ramai di	
127		kantin depan	
128	P	Ooh jadi mereka beli sendiri	
129		makanannya tidak disediakan	
130		kantor ya pak. Kalau untuk	
131		tempat tinggalnya bagaimana	
132		pak? Apakah disediakan	
133		perusahaan atau bagaimana?	
134	S	Ya kalau itu mereka tinggal	Karyawan tidak
135		sendiri sendiri lah ada yang	disediakan fasilitas
136		sudah punya rumah sendiri, ada	tempat tinggal
137		yang masih tinggal dengan	
138		orangtuanya ada juga yang nge	
139		kos atau ngontrak rumah ya	
140		macam – macamlah	
141	P	Ooh begitu ya pak. Jadi fasilitas	
142		apa saja yang diberikan untuk	



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

143		karyawan di UP3 ini pak?	
144	S	Ya fasilitas yang ada di kantor	
145		ini seperti tadi ada pantry di tiap	
146		ruangan disediakan AC, printer,	
147		perlengkapan ATK, mobil untuk	
148		visit, kantin juga ada	
149	P	Ooh kalau untuk asuransi	Ada asuransi kesehatan
150		kesehatan dan keselamatan kerja	
151		ada pak?	
152	S	Ooh iya ada asuransi.	
153	P	Ooh ada ya pak. Oh iya pak tadi	
154		kan bapak bilang ada pembagian	
155		karyawan berdasarkan divisi,	
156		berapa divisi ya pak?	
157	S	Ooh kalau untuk divisi kami ada	Terdapat 7 divisi
158		7 divisi, ada divisi SDM,	
159		perencanaan, transaksi energi,	
160		konstruksi, jaringan, K3L,	
161		pemasaran	
162	P	Ooh itu per divisi ada berapa	
163		orang ya pak?	
164	S	Kalau untuk itu saya tidak ingat,	
165		nanti saya kasih datanya ya	
166	P	Ooh baik pak. Menurut bapak	
167		bagaimana karyawan yang	
168		bekerja di UP3 ini pak?	
169	S	Ya gimana baik – baik aja,	
170		tanggung jawab dengan	
171		tugasnya juga walaupun masih	
172		sering keluar masuk kantor ya	





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

173		dan bisa di bilang saling bekerja	
174		sama jugalahh. Ya walaupun	
175		pasti ada kekhawatiran juga lah	
176		pada saat bekerja	
177	P	Bagaimana hubungan karyawan	
178		dengan karyawan lain?	
179	S	Kalau untuk hubungan yang	
180		saya lihat si baik – baik aja tapi	
181		saya ada mendapat beberapa	
182		laporan jugalah mengenai	
183		karyawan yang tidak kompak	
184		atau ada perselisihan	
185	P	Ooh kalau membantu pekerjaan	
186		gitu pak? Apakah karyawan	
187		saling membantu?	
188	S	Ya bisa di bilang iyalah ya,	
189		kalau misalnya rekan kerjanya	
190		bisa membantu ya di bantuin.	
191		Tapi mereka kan sudah ada	
192		pekerjaan masing – masing jadi	
193		ya jaranglah membantu	
194	P	Ooh iya pak bagaimana dengan	
195		atasan pak? Bagaimana cara	
196		atasan menegur karyawan yang	
197		melakukan kesalahan? Di	
198		panggil keruangan atau langsung	
199		di tegur saat itu juga?	
200	S	Kalau itu tergantung sih kadang	
201		di panggil keruangan, kadang di	
202		tegur saat itu juga, tapi seringnya	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

203		ya langsung di tegurlah ya	
204	P	Ooh baik pak, kan biasanya	
205		dalam perusahaan ada pelatihan	
206		– pelatihan gitu pak, apakah di	
207		UP3 sering ada pelatihan –	
208		pelatihan untuk seluruh	
209		karyawan atau pun per divisi	
210		gitu pak?	
211	S	Ooh iya kalau untuk pelatihan	
212		iya ada tapi ya beberapa orang	
213		sajalah tidak semua karyawan	
214		paling – paling ada juga	
215		pelatihan perdivisi	
216	P	Ooh begitu, ya pak baik saya	
217		rasa percakapan wawancara kita	
218		tadi sudah cukup dulu. Jadi	
219		terima kasih atas kesediaan	
220		waktu bapak saya meminta maaf	
221		atas kata – kata saya yang salah	
222		yang atau yang membuat bapak	
223		tersinggung	
224	S	Iya mbak gak apa	
225	P	Dan untuk selanjutnya nanti saya	
226		hubungi bapak via telepon untuk	
227		pembahasan selanjutnya ya pak	
228	S	Ooh iya silahkan, WA saja ya	
229	P	Ooh baik pak, terimakasih pak	
230		Assalmualaikum Wr. Wb	
231	S	Waalaikumsallam Wr. Wb	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN B

## GUIDE OBSERVASI

UIN SUSKA RIAU





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hari/Tanggal

: Selasa/25 Desember 2018

Waktu

: 14.00 – 14.30 WIB

Tempat

: Di ruang kerja PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru

14.00

Kantor berada di tepi jalan raya, karena berada di tepi jalan raya suara – suara klakson kendaraan masih terdengar hingga ke dalam kantor, dan terdapat juga suara – suara mesin yang hidup.

14.26

Karyawan terlihat keluar masuk kantor secara bergantian



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hari/Tanggal : Jumat/28 Desember 2018  
Jam : 1.00 - 15.15 WIB  
Tempat : Di ruang kerja PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru

09.32

Di meja karyawan terdapat tumpukan berkas – berkas, di beberapa meja karyawan terdapat printer, tidak di semua meja karyawan terdapat komputer.

09.36

Ada seorang karyawan yang meminjam hekter dan aa juga yang meminjam tip-x

09. 45

Ada karyawan yang berjalan dari meja kerjanya ke meja kerja temannya dan mereka mengobrol dengan obrolan yang terdengar hingga satu ruangan.

10.05

Ada karyawan yang masuk ke ruang kerja dan dengan santai menyapa temannya dan duduk di kursinya

10.10

Karyawan lain mengobrol dengan teman di sebelah kanannya dengan volume suara yang cukup keras hingga terdengar dengan temannya yang lain yang sedang fokus bekerja sehingga temannya itu menyuruhnya diam dengan berkata stttt

10.13

Karyawan yang berjalan ke meja temannya kembali ke mejanya

10.17

Ada 2 karyawan wanita dari dalam ruangan menuju kearah luar kantor, mereka keluar sambil mengobrol

10.20

Ada karyawan yang berjalan – jalan kearah temannya

UIN SUSKA RIAU



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hari/Tanggal : Senin/ 31 Desember 2018  
 Jam : 13.15 - 14.15 WIB  
 Tempat : Di ruang kerja PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru

13.15

Kertas – kertas menumpuk di atas meja karyawan, kusi – kursi tidak sesuai tempatnya dengan meja yang seharusnya, suara berisik dari karyawan. banyak karyawan yang keluar masuk kantor. Istirahat makan siang dari am 12.00 sampai jam 13.00 tapi masih terdapat karyawan yang baru datang jam jam 13.00 lewat

13.21

Karyawan banyak yang mengobrol dan ruangan menjadi berisik.

13.29

Ada karyawan yang mengipas –ngipaskan kertas kearah mukanya terlihat berkeringat di keningnya, padahal terdapat AC dalam ruangan tapi tidak terasa dingin.

13.43

Ada karyawan yang berlalu lalang ke meja karyawan lain, ada juga yang menarik kursinya ke meja karyawan lain dan bisik – bisik dengan bisikan yang keras

13.56

Masih ada karyawan yang baru datang sehabis istirahat

14.04

Masih banyak terdapat karyawan yang berlalu lalang ke meja karyawan lain dan saling mengobrol dengan sesekali tertawa



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN C

## VALIDASI ALAT UKUR

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### MOTIVASI KERJA

Definisi Operasional

: Motivasi kerja adalah dorongan atau usaha yang berasal dari dalam diri ataupun luar diri karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Maslow mengajukan bahwa ada lima kelompok kebutuhan (Munandar, 2001) antara lain kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan makanan dan minuman, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit. Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam. Kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Skala yang digunakan

: Skala Likert

[ ] buat sendiri [ ] terjemahan [ ☒ ] modifikasi

Jumlah aitem

: 30

Jenis format respon

: Persetujuan (*Rating*)

Penilaian setiap butir aitem :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### PETUNJUK

Pada bagian ini saya meminta kepada Bapak /Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam kuesioner berikut. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui aspek motivasi kerja yang meliputi ekstrinsik dan intrinsik. Bapak / Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penelitian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternative jawaban yang disediakan, yaitu Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

Aitem : Saya selalu bekerja dengan giat

R	KR	TR
(✓)	( )	( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut sesuai dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya pada aitem yang lain.

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan Asli	Pernyataan Modifikasi	Pilihan Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
23	Setiap hari saya bersemangat untuk pergi ke tempat kerja (F)	Saya semangat bekerja karena puas dengan gaji yang diberikan perusahaan (F)	✓			
9	Saya berusaha berdisiplin dan bersemangat untuk tetap memakai seragam kerja dan berpenampilan rapi (F)	Saya bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan makan dan minum (F)	✓			
26		Saya betah bekerja karena suka dengan tempat kerja (F)	✓			
16	Selama bekerja di sini seolah semangat untuk berprestasi saya menurun (UF)	Saya bekerja di lingkungan yang kurang nyaman sehingga saya malas bekerja (UF)	✓			
29	Secara umum saya merasa kedisiplinan para karyawan di perusahaan ini cukup buruk (UF)	Saya selalu terlambat makan selama bekerja karena pekerjaan yang diberikan banyak (UF)	✓			
1		Saya berat untuk ke kantor karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan saya (UF)	✓			
30		Saya semangat bekerja karena mengalami kenaikan gaji secara teratur (F)	✓			
2	Tidak pernah saya merasa terancam atau takut ketika bekerja (F)	Saya nyaman bekerja karena telah disediakan jaminan kesehatan oleh kantor (F)	✓			



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kebersamaan Sosial dan Cinta	27	Saya merasa tergugah untuk mampu menciptakan lingkungan hidup sosial di perusahaan ini lebih baik lagi (F)	Saya merasa aman ketika bekerja sehingga semangat untuk bekerja (F)	✓				
	12	Seringkali saya tidak percaya diri untuk bekerja di perusahaan ini (UF)	Saya berat untuk ke kantor karena pekerjaan saya berbahaya (UF)	✓				
	4		Saya malas ke kantor karena tidak memiliki jaminan keselamatan untuk para karyawan (UF)	✓				
	17	Terkadang saya merasa takut untuk bekerja secara tim di perusahaan ini (UF)	Pekerjaan saya mempunyai system keamanan yang kurang memadai sehingga saya takut untuk lembur (UF)	✓				
	22	Saya terpacu untuk bisa lebih akrab dengan teman-teman kerja saya (F)	Saya senang bekerja karena dapat membangun hubungan yang baik dengan teman kerja dan atasan (F)	✓				
	3	Sekarang saya lebih berani dan terbuka untuk membicarakan urusan pekerjaan dengan atasan (F)	Saya semangat bekerja karena atasan yang mendukung pekerjaan karyawan (F)	✓				
	13		Saya dan rekan kerja saya saling memberi semangat saat bekerja sehingga hasil kerja saya jauh lebih baik (F)	✓				
	24	Saya malu membicarakan	Pekerjaan saya terhambat karena sulit bersosialisasi	✓				





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	kesalahan-kesalahan yang sempat saya lakukan ketika bekerja, dengan teman yang lebih senior (UF)	dengan karyawan - karyawan di perusahaan ini (UF)				
20		Saya memiliki atasan yang kurang peduli dengan karyawan yang membut pekerjaan menjadi sulit (UF)	✓			
6	Cukup sulit bagi saya untuk cepat bergaul dengan karyawan-karyawan baru di perusahaan ini (UF)	Saya dan rekan kerja jarang menghabiskan waktu bersama di luar jam kerja karena saya kurang bisa bersosialisasi (UF)	✓			
18	Saya merasa dihormati dan tergugah untuk dihargai banyak orang di perusahaan ini (F)	Saya merasa dihargai rekan kerja di perusahaan ini karena rekan kerja memberi apresiasi terhadap hasil kerja saya (F)	✓			
5		Saya merasa puas dengan hasil kerja saya karena berhasil membuat nama perusahaan bertambah baik (F)	✓			
14	Atasan cukup puas dengan hasil kerja saya dan saya termotivasi untuk lebih berprestasi (F)	Atasan memuji hasil kerja saya di depan rekan kerja karena pekerjaan saya baik (F)	✓			
10		Saya malas bekerja karena tidak ada kenaikan jabatan atau posisi (UF)	✓			
25	Kadangkala saya minder dengan teman-teman kerja se tim	Saya berat untuk pergi ke kantor karena atasan tidak melihat hasil kerja saya (UF)	✓			

LINGKUNGAN KERJA





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	(group) saya, saat bekerja (UF)					
8	Kelompok dan unit kerja yang saya tangani tidak pernah merasa puas dengan kebijakan kebijakan perusahaan	Saya malas bekerja karena tidak dihargai oleh atasan (UF)	✓			
28	Saya tergugah untuk terus mengoptimalkan potensi-potensi yang saya miliki selama bekerja (F)	Saya terus mengoptimalkan potensi-potensi yang saya miliki selama bekerja. (F)	✓			
11	Bakat dan keahlian kerja saya terasa semakin terasah (F)	Saya senang bekerja karena keahlian kerja saya terasa semakin ter asah. (F)	✓			
21		Saya semangat bekerja membimbing orang lain (F)	✓			
19		Saya senang menggunakan keterampilan berbisnis untuk membantu orang lain (F)	✓			
7	Terkadang saya merasa tidak pernah bisa melakukan apapun dengan baik di perusahaan ini (UF)	Saya tidak yakin dapat membimbing rekan kerja saya dalam bekerja dengan kemampuan saya (UF)	✓			
15	Skill atau kemampuan kerja praktis saya perlu untuk selalu ditingkatkan, untuk hasil kerja maksimal (UF)	Saya tidak bisa mengembangkan keterampilan dalam bekerja karena terlalu pesimis (UF)	✓			



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

02

2. Bahasa

02

3. Jumlah item

02

Pekanbaru, 09 Mei 2019

Validator

*Ami*

Ami Widyastuti, M.Psi., Psi

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### LINGKUNGAN KERJA

Definisi Operasional : Persepsi Lingkungan kerja adalah cara pandang karyawan tentang kondisi di tempat kerja yang ikut memberikan pengaruh bagi perilaku karyawan. Aspek lingkungan kerja terbagi dua menurut Tiffin dan Mc Cormick (dalam Hafid Moch & Hasanah Uswatun, 2016) yaitu aspek lingkungan fisik dan aspek lingkungan psikososial. Aspek lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan, dan tata ruang kerja. Sedangkan aspek lingkungan psikososial terdiri dari kebutuhan karyawan, peran dan sikap karyawan, norma kelompok kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan.

Skala yang digunakan : Skala Likert

[ ] buat sendiri [ ] terjemahan [ ✓ ] modifikasi

Jumlah aitem : 40

Jenis format respon : Persetujuan (*Rating*)

Penilaian setiap butir aitem :





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PETUNJUK

Pada bagian ini saya meminta kepada Bapak /Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam kuesioner berikut. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui seperti apa lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru. Bapak / Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penelitian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

Aitem : Banyaknya ventilasi udara membuat ruangan kerja saya menjadi sejuk

R	KR	TR
(✓)	( )	( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut sesuai dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya pada aitem yang lain.

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

Aspek  
Pengungkapan  
Fisik

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator	No	Pernyataan Asli	Pernyataan Modifikasi	Pilihan Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
Peralatan pekerjaan	24	Menurut saya, fasilitas yang saya butuhkan dalam bekerja telah memadai (F)	Saya mempunyai komputer dengan akses internet yang baik (F)	✓			
	2	Saya merasa terhambat di dalam pekerjaan saya karena fasilitas kerja yang kurang mendukung (UF)	Peralatan di <i>pantry</i> saya kurang bersih (UF)	✓			
	30	Saya merasa puas dengan perlengkapan kerja yang tersedia (F)	Kursi dan meja di kantor saya dapat digunakan dengan baik (F)	✓			
	12	Saya tidak dapat bekerja secara optimal karena peralatan kerja kurang mendukung (UF)	Perlengkapan ATK di kantor saya tidak lengkap (UF)	✓			
Sirkulasi udara/suhu	36	Banyaknya ventilasi udara membuat ruangan kerja saya menjadi sejuk (F)	AC di kantor saya berfungsi dengan baik (F)	✓			
	8	Menurut saya sirkulasi di ruang kerja cukup baik dan tidak pengap (F)	Ruangan kerja saya pengap (UF)	✓			
	34	Menurut saya udara yang masuk kurang memadai dikarenakan banyaknya pegawai di dalam	Kantor saya memiliki pengharum ruangan (F)	✓			

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		ruangan kerja saya (UF)							
	20	Polusi udara menyebabkan saya tidak bersemangat dalam bekerja (UF)	Saya enggan bekerja jika ruangan panas (UF)	✓					
Penerangan	3	Pencahayaan di ruang kerja saya cukup terang (F)	Intensitas pencahayaan yang digunakan di kantor saya sudah sesuai dengan aktivitas yang saya lakukan (F)	✓					
	17	Menurut saya penerangan di ruang kerja saya terlalu terang sehingga mengganggu kerja saya (UF)	Pencahayaan di kantor saya menyilaukan mata (UF)	✓					
	37	Cahaya yang cukup membuat saya nyaman dalam bekerja (F)	Penataan cahaya yang baik, sehingga tidak mengganggu saya dalam bekerja (F)	✓					
	10	Pencahayaan yang kurang memadai di ruang kerja sangat mempengaruhi pekerjaan saya (UF)	Penggunaan penerangan di tempat kerja saya minim atau kurang (UF)	✓					
Tingkat kebisingan	29	Menurut saya kantor tempat saya bekerja mempunyai suasana yang tenang (F)	Rekan kerja di kantor saya mengobrol dengan pelan sehingga tidak mengganggu saya dalam bekerja (F)	✓					





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan

Kebutuhan

21	Saya tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan karena suasana yang bising (UF)	Kantor yang berada dekat dengan jalan mengganggu aktivitas kerja saya (UF)	✓				
1	Saya merasa puas dengan suasana tenang di tempat kerja saya (F)	Ruangan kerja yang tenang membuat saya fokus dalam bekerja (F)	✓				
13	Saya merasa terhambat di dalam pekerjaan karena suara ramai yang ada (UF)	Rekan kerja di kantor saya mengobrol dengan suara keras yang mengganggu saya dalam bekerja (UF)	✓				
Tata ruang	26	Rung kerja saya mempermudah saya untuk bergerak leluasa (F)	✓				
	32	Ruang kerja yang sempit membuat saya sulit untuk konsentrasi (UF)	✓				
	35	Menurut saya pengaturan rang kerja tidak bisa membuat saya bergerak bebas (UF)	✓				
	16	Menurut saya penataan meja, kursi di ruang kerja saya sudah cukup baik (F)	✓				
	39	Atasan tidak	✓				
		Perusahaan					





karyawan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

hak cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peran dan sikap karyawan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	pernah memuji hasil prestasi kerja saya (UF)	memberikan semua informasi yang dibutuhkan karyawan (F)				
27	Menurut saya fasilitas kamanan yang diberikan sudah menjamin keselamatan saya (F)	Perusahaan tidak memberikan imbalan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja (UF)	✓			
11	Menurut saya perusahaan telah memberikan upah yang layak bagi pegawainya (F)	Perusahaan memberikan <i>reward</i> (penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi (F)	✓			
22	Kesejahteraan karyawan kurang diperhatikan (UF)	Perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya (UF)	✓			
38	Selalu ada kerja <i>team</i> yang baik di tempat kerja (F)	Saya mengumpulkan tugas kantor tepat waktu (F)	✓			
31	Apabila terjadi permasalahan di dalam pekerjaan, rekan sekerja saya bersikap masa bodoh (UF)	Rekan kerja sering menunda pekerjaan yang dilakukan dalam tim sehingga membuat pekerjaan menjadi terhambat (UF)	✓			
4	Apabila saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan, rekan kerja saya akan selalu membantu (F)	Bila saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan rekan kerja membantu (F)	✓			
40	Antara pegawai	Saya dan rekan	✓			





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

		terdapat perselisihan dalam bekerja (UF)	kerja saya sering berselisih pendapat (UF)				
Norma kelompok kerja	28	Saya merasa puas dengan system kerja yang ada (F)	Peraturan di dalam kelompok kerja saya sangat fleksibel (F)	✓			
	33	Saya merasa kesulitan untuk merawat peralatan kantor (UF)	Saya kurang antusias jika bekerja di dalam kelompok (UF)	✓			
	6	Program kerja yang dibuat dalam kelompok kerja dapat membantu kelancaran kerja saya (F)	Program kerja yang dibuat dalam kelompok kerja membantu pekerjaan saya (F)	✓			
	18	Setiap program kerja yang dibuat selalu memberatkan kerja saya (UF)	Setiap program kerja yang dibuat selalu memberatkan kerja saya (UF)	✓			
Hubungan dengan rekan kerja	5	Komunikasi di tempat kerja saya cukup lancar (F)	Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja (F)	✓			
	25	Sampai saat sekarang ini saya belum bisa memahami sifat – sifat rekan kerja saya (UF)	Saya sulit bekerja sama dengan rekan kerja (UF)	✓			
	14	Menurut saya adanya hubungan kekeluargaan yang terbina antar sesama rekan kerja (F)	Rekan kerja akan membantu jika saya kesulitan (F)	✓			
	23	Saya tidak pernah bertukar pendapat	Rekan kerja tidak tenggang rasa	✓			





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		dengan rekan kerja saya bila terjadi konflik (UF)	(UF)				
Hubungan dengan atasan	9	Kepala bagian saya selalu bersikap ramah kepada setiap bawahannya tanpa membedakan status apapun (F)	Atasan selalu bersikap ramah tanpa memandang status (F)	✓			
	19	Saya tidak terbiasa melakukan komunikasi dengan kepala bagian saya (UF)	Atasan enggan meluangkan waktu untuk bertanya (UF)	✓			
	7	Menurut saya, saya dan rekan kerja saya selalu menerima apa yang menjadi masukan dari kepala bagian (F)	Atasan menerima masukan dari bawahan (F)	✓			
	15	Saya melihat bahwa kepala bagian membatasi komunikasi dengan bawahan (UF)	Bawahan kurang mendapat bimbingan dari atasan (UF)	✓			

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kesesuaian dengan indikator)

OK

2. Bahasa

OK

3. Jumlah item

OK

Pekanbaru, 03 Mei 2019

Validator

*Ami*

Ami Widyastuti, M.Psi., Psi

UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### MOTIVASI KERJA

Definisi Operasional

: Motivasi kerja adalah dorongan atau usaha yang berasal dari dalam diri ataupun luar diri karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Maslow mengajukan bahwa ada lima kelompok kebutuhan (Munandar, 2001) antara lain kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan makanan dan minuman, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit. Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam. Kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Skala yang digunakan

: Skala Likert

[ ] buat sendiri [ ] terjemahan [ ✓ ] modifikasi

Jumlah aitem

: 30

Jenis format respon

: Persetujuan (*Rating*)

Penilaian setiap butir aitem :

PETUNJUK





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bagian ini saya meminta kepada Bapak /Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam kuesioner berikut. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui aspek motivasi kerja yang meliputi ekstrinsik dan intrinsik. Bapak / Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penelitian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternative jawaban yang disediakan, yaitu Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

Aitem : Saya selalu bekerja dengan giat

R	KR	TR
(✓)	( )	( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut sesuai dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya pada aitem yang lain.

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan Asli	Pernyataan Modifikasi	Pilihan Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
23	Setiap hari saya bersemangat untuk pergi ke tempat kerja (F)	Saya semangat bekerja karena puas dengan gaji yang diberikan perusahaan (F)	✓			
9	Saya berusaha berdisiplin dan bersemangat untuk tetap memakai seragam kerja dan berpenampilan rapi (F)	Saya bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan makan dan minum (F)	✓			
26		Saya betah bekerja karena suka dengan tempat kerja (F)	✓			
16	Selama bekerja di sini seolah semangat untuk berprestasi saya menurun (UF)	Saya bekerja di lingkungan yang kurang nyaman sehingga saya malas bekerja (UF)	✓			
29	Secara umum saya merasa kedisiplinan para karyawan di perusahaan ini cukup buruk (UF)	Saya selalu terlambat makan selama bekerja karena pekerjaan yang diberikan banyak (UF)	✓			
1		Saya berat untuk ke kantor karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan saya (UF)	✓			
30		Saya semangat bekerja karena mengalami kenaikan gaji secara teratur (F)	✓			
2	Tidak pernah saya merasa terancam atau takut ketika bekerja (F)	Saya nyaman bekerja karena telah disediakan jaminan kesehatan oleh kantor (F)	✓			



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kebersamaan Sosial dan Cinta	27	Saya merasa tergugah untuk mampu menciptakan lingkungan hidup sosial di perusahaan ini lebih baik lagi (F)	Saya merasa aman ketika bekerja sehingga semangat untuk bekerja (F)	✓				
	12	Seringkali saya tidak percaya diri untuk bekerja di perusahaan ini (UF)	Saya berat untuk ke kantor karena pekerjaan saya berbahaya (UF)	✓				
	4		Saya malas ke kantor karena tidak memiliki jaminan keselamatan untuk para karyawan (UF)	✓				
	17	Terkadang saya merasa takut untuk bekerja secara tim di perusahaan ini (UF)	Pekerjaan saya mempunyai system keamanan yang kurang memadai sehingga saya takut untuk lembur (UF)	✓				
	22	Saya terpacu untuk bisa lebih akrab dengan teman-teman kerja saya (F)	Saya senang bekerja karena dapat membangun hubungan yang baik dengan teman kerja dan atasan (F)	✓				
	3	Sekarang saya lebih berani dan terbuka untuk membicarakan urusan pekerjaan dengan atasan (F)	Saya semangat bekerja karena atasan yang mendukung pekerjaan karyawan (F)	✓				
	13		Saya dan rekan kerja saya saling memberi semangat saat bekerja sehingga hasil kerja saya jauh lebih baik (F)	✓				
	24	Saya malu membicarakan	Pekerjaan saya terhambat karena sulit bersosialisasi	✓				





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	kesalahan-kesalahan yang sempat saya lakukan ketika bekerja, dengan teman yang lebih senior (UF)	dengan karyawan - karyawan di perusahaan ini (UF)				
20		Saya memiliki atasan yang kurang peduli dengan karyawan yang membut pekerjaan menjadi sulit (UF)	✓			
6	Cukup sulit bagi saya untuk cepat bergaul dengan karyawan-karyawan baru di perusahaan ini (UF)	Saya dan rekan kerja jarang menghabiskan waktu bersama di luar jam kerja karena saya kurang bisa bersosialisasi (UF)	✓			
18	Saya merasa dihormati dan tergugah untuk dihargai banyak orang di perusahaan ini (F)	Saya merasa dihargai rekan kerja di perusahaan ini karena rekan kerja memberi apresiasi terhadap hasil kerja saya (F)	✓			
5		Saya merasa puas dengan hasil kerja saya karena berhasil membuat nama perusahaan bertambah baik (F)	✓			
14	Atasan cukup puas dengan hasil kerja saya dan saya termotivasi untuk lebih berprestasi (F)	Atasan memuji hasil kerja saya di depan rekan kerja karena pekerjaan saya baik (F)	✓			
10		Saya malas bekerja karena tidak ada kenaikan jabatan atau posisi (UF)	✓			
25	Kadangkala saya minder dengan teman-teman kerja se tim	Saya berat untuk pergi ke kantor karena atasan tidak melihat hasil kerja saya (UF)	✓			

LINGKUNGAN KERJA



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	(group) saya, saat bekerja (UF)					
8	Kelompok dan unit kerja yang saya tangani tidak pernah merasa puas dengan kebijakan kebijakan perusahaan	Saya malas bekerja karena tidak dihargai oleh atasan (UF)	✓			
28	Saya tergugah untuk terus mengoptimalkan potensi-potensi yang saya miliki selama bekerja (F)	Saya terus mengoptimalkan potensi-potensi yang saya miliki selama bekerja. (F)	✓			
11	Bakat dan keahlian kerja saya terasa semakin terasah (F)	Saya senang bekerja karena keahlian kerja saya terasa semakin ter asah. (F)	✓			
21		Saya semangat bekerja membimbing orang lain (F)	✓			
19		Saya senang menggunakan keterampilan berbisnis untuk membantu orang lain (F)	✓			
7	Terkadang saya merasa tidak pernah bisa melakukan apapun dengan baik di perusahaan ini (UF)	Saya tidak yakin dapat membimbing rekan kerja saya dalam bekerja dengan kemampuan saya (UF)	✓			
15	Skill atau kemampuan kerja praktis saya perlu untuk selalu ditingkatkan, untuk hasil kerja maksimal (UF)	Saya tidak bisa mengembangkan keterampilan dalam bekerja karena terlalu pesimis (UF)	✓			



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

02

2. Bahasa

02

3. Jumlah item

02

Pekanbaru, 09 Mei 2019

Validator

*Ami*

Ami Widyastuti, M.Psi., Psi

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR LINGKUNGAN KERJA

**Definisi Operasional** : Persepsi Lingkungan kerja adalah cara pandang karyawan tentang kondisi di tempat kerja yang ikut memberikan pengaruh bagi perilaku karyawan. Aspek lingkungan kerja terbagi dua menurut Tiffin dan Mc Cormick (dalam Hafid Moch & Hasanah Uswatun, 2016) yaitu aspek lingkungan fisik dan aspek lingkungan psikososial. Aspek lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan, dan tata ruang kerja. Sedangkan aspek lingkungan psikososial terdiri dari kebutuhan karyawan, peran dan sikap karyawan, norma kelompok kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan.

**Kala yang digunakan** : Skala Likert  
[ ] buat sendiri [ ] terjemahan [ ☒ ] modifikasi

**Jumlah aitem** : 40

**Jenis format respon** : Persetujuan (*Rating*)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian setiap butir aitem :

#### PETUNJUK

Pada bagian ini saya meminta kepada Bapak /Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam kuesioner berikut. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui seperti apa lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru.

Bapak / Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penelitian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

Aitem : Banyaknya ventilasi udara membuat ruangan kerja saya menjadi sejuk

R	KR	TR
(✓)	( )	( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut sesuai dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya pada aitem yang lain.

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Aspek  
Pengungkapan  
Aspek

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator	No	Pernyataan Asli	Pernyataan Modifikasi	Pilihan Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
Peralatan pekerjaan	24	Menurut saya, fasilitas yang saya butuhkan dalam bekerja telah memadai (F)	Saya mempunyai komputer dengan akses internet yang baik (F)	✓			
	2	Saya merasa terhambat di dalam pekerjaan saya karena fasilitas kerja yang kurang mendukung (UF)	Peralatan di pantry saya kurang bersih (UF)	✓			
	30	Saya merasa puas dengan perlengkapan kerja yang tersedia (F)	Kursi dan meja di kantor saya dapat digunakan dengan baik (F)	✓			
	12	Saya tidak dapat bekerja secara optimal karena peralatan kerja kurang mendukung (UF)	Perlengkapan ATK di kantor saya tidak lengkap (UF)	✓			
Sirkulasi udara/suhu	36	Banyaknya ventilasi udara membuat ruangan kerja saya menjadi sejuk (F)	AC di kantor saya berfungsi dengan baik (F)	✓			
	8	Menurut saya sirkulasi di ruang kerja cukup baik dan tidak pengap (F)	Ruangan kerja saya pengap (UF)	✓			
	34	Menurut saya udara yang masuk kurang memadai dikarenakan banyaknya pegawai di dalam	Kantor saya memiliki pengharum ruangan (F)	✓			

UIN SUSKA RIAU





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		ruangan kerja saya (UF)						
	20	Polusi udara menyebabkan saya tidak bersemangat dalam bekerja (UF)	Saya enggan bekerja jika ruangan panas (UF)	✓				
Penerangan	3	Pencahayaan di ruang kerja saya cukup terang (F)	Intensitas pencahayaan yang digunakan di kantor saya sudah sesuai dengan aktivitas yang saya lakukan (F)	✓				
	17	Menurut saya penerangan di ruang kerja saya terlalu terang sehingga mengganggu kerja saya (UF)	Pencahayaan di kantor saya menyilaukan mata (UF)	✓				
	37	Cahaya yang cukup membuat saya nyaman dalam bekerja (F)	Penataan cahaya yang baik, sehingga tidak mengganggu saya dalam bekerja (F)	✓				
	10	Pencahayaan yang kurang memadai di ruang kerja sangat mempengaruhi pekerjaan saya (UF)	Penggunaan penerangan di tempat kerja saya minim atau kurang (UF)	✓				
Tingkat kebisingan	29	Menurut saya kantor tempat saya bekerja mempunyai suasana yang tenang (F)	Rekan kerja di kantor saya mengobrol dengan pelan sehingga tidak mengganggu saya dalam bekerja (F)	✓				



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan

Kebutuhan

21	Saya tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan karena suasana yang bising (UF)	Kantor yang berada dekat dengan jalan mengganggu aktivitas kerja saya (UF)	✓				
1	Saya merasa puas dengan suasana tenang di tempat kerja saya (F)	Ruangan kerja yang tenang membuat saya fokus dalam bekerja (F)	✓				
13	Saya merasa terhambat di dalam pekerjaan karena suara ramai yang ada (UF)	Rekan kerja di kantor saya mengobrol dengan suara keras yang mengganggu saya dalam bekerja (UF)	✓				
Tata ruang	26	Rung kerja saya mempermudah saya untuk bergerak leluasa (F)	✓				
	32	Ruang kerja yang sempit membuat saya sulit untuk konsentrasi (UF)	✓				
	35	Menurut saya pengaturan rang kerja tidak bisa membuat saya bergerak bebas (UF)	✓				
	16	Menurut saya penataan meja, kursi di ruang kerja saya sudah cukup baik (F)	✓				
	39	Atasan tidak	✓				
		Perusahaan					





karyawan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diinstitusikan Undang-Undang

Peran dan sikap karyawan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	pernah memuji hasil prestasi kerja saya (UF)	memberikan semua informasi yang dibutuhkan karyawan (F)				
27	Menurut saya fasilitas kamanan yang diberikan sudah menjamin keselamatan saya (F)	Perusahaan tidak memberikan imbalan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja (UF)	✓			
11	Menurut saya perusahaan telah memberikan upah yang layak bagi pegawainya (F)	Perusahaan memberikan <i>reward</i> (penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi (F)	✓			
22	Kesejahteraan karyawan kurang diperhatikan (UF)	Perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya (UF)	✓			
38	Selalu ada kerja <i>team</i> yang baik di tempat kerja (F)	Saya mengumpulkan tugas kantor tepat waktu (F)	✓			
31	Apabila terjadi permasalahan di dalam pekerjaan, rekan sekerja saya bersikap masa bodoh (UF)	Rekan kerja sering menunda pekerjaan yang dilakukan dalam tim sehingga membuat pekerjaan menjadi terhambat (UF)	✓			
4	Apabila saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan, rekan kerja saya akan selalu membantu (F)	Bila saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan rekan kerja membantu (F)	✓			
40	Antara pegawai	Saya dan rekan	✓			





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

Norma kelompok kerja		terdapat perselisihan dalam bekerja (UF)	kerja saya sering berselisih pendapat (UF)				
	28	Saya merasa puas dengan system kerja yang ada (F)	Peraturan di dalam kelompok kerja saya sangat fleksibel (F)	✓			
	33	Saya merasa kesulitan untuk merawat peralatan kantor (UF)	Saya kurang antusias jika bekerja di dalam kelompok (UF)	✓			
	6	Program kerja yang dibuat dalam kelompok kerja dapat membantu kelancaran kerja saya (F)	Program kerja yang dibuat dalam kelompok kerja membantu pekerjaan saya (F)	✓			
Hubungan dengan rekan kerja	18	Setiap program kerja yang dibuat selalu memberatkan kerja saya (UF)	Setiap program kerja yang dibuat selalu memberatkan kerja saya (UF)	✓			
	5	Komunikasi di tempat kerja saya cukup lancar (F)	Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja (F)	✓			
	25	Sampai saat sekarang ini saya belum bisa memahami sifat – sifat rekan kerja saya (UF)	Saya sulit bekerja sama dengan rekan kerja (UF)	✓			
	14	Menurut saya adanya hubungan kekeluargaan yang terbina antar sesama rekan kerja (F)	Rekan kerja akan membantu jika saya kesulitan (F)	✓			
	23	Saya tidak pernah bertukar pendapat	Rekan kerja tidak tenggang rasa	✓			



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		dengan rekan kerja saya bila terjadi konflik (UF)	(UF)				
Hubungan dengan atasan	9	Kepala bagian saya selalu bersikap ramah kepada setiap bawahannya tanpa membedakan status apapun (F)	Atasan selalu bersikap ramah tanpa memandang status (F)	✓			
	19	Saya tidak terbiasa melakukan komunikasi dengan kepala bagian saya (UF)	Atasan enggan meluangkan waktu untuk bertanya (UF)	✓			
	7	Menurut saya, saya dan rekan kerja saya selalu menerima apa yang menjadi masukan dari kepala bagian (F)	Atasan menerima masukan dari bawahan (F)	✓			
	15	Saya melihat bahwa kepala bagian membatasi komunikasi dengan bawahan (UF)	Bawahan kurang mendapat bimbingan dari atasan (UF)	✓			

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kesesuaian dengan indikator)

OK

2. Bahasa

OK

3. Jumlah item

OK

Pekanbaru, 03 Mei 2019

Validator

*Ami*

Ami Widyastuti, M.Psi., Psi

UIN SUSKA RIAU



# LAMPIRAN D

## SKALA *TRY OUT*

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



## INSTRUMEN PENELITIAN

Kepada Responden

Di Tempat

Dengan hormat, saya Annisa Oktarinda dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, bersama ini saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi yang saya berikan untuk penelitian.

Skala ini diberikan petunjuk pengisian, untuk itu Bapak/Ibu diminta untuk membaca petunjuk pengisian terlebih dahulu agar dapat membantu dalam menjawab setiap pertanyaan yang ada. Jawaban yang benar – benar menggambarkan diri Bapak/Ibu, oleh karena itu saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dan bukan berdasarkan atas apa yang Bapak/Ibu anggap baik.

Identitas dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya, sehingga tidak akan diketahui oleh orang lain untuk dipublikasikan serta tidak digunakan untuk kepentingan lain selain penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Peneliti,

UIN SUSKA RIAU

Annisa Oktarianda

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama (Inisial) : .....

Jenis Kelamin : .....

Divisi : .....

**PETUNJUK PENGISIAN**

Berikut ini akan disajikan beberapa pernyataan kepada Bapak/Ibu. Baca dan pahami baik – baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberikan **tanda checklist (√)** pada kolom yang telah disediakan. Masing – masing pernyataan terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu :

SS : Sangat Sesuai  
 S : Sesuai  
 TS : Tidak Sesuai  
 STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	Saya selalu bekerja dengan giat	√			

Dengan demikian, pernyataan diatas sangat sesuai dengan yang anda alami.

UIN SUSKA RIAU





## SKALA 1

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya berat untuk ke kantor karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan saya				
2	Saya nyaman bekerja karena telah disediakan jaminan kesehatan oleh kantor				
3	Saya semangat bekerja karena atasan yang mendukung pekerjaan karyawan				
4	Saya malas ke kantor karena tidak memiliki jaminan keselamatan untuk para karyawan				
5	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya karena berhasil membuat nama perusahaan bertambah baik				
6	Saya dan rekan kerja jarang menghabiskan waktu bersama di luar jam kerja karena saya kurang bisa bersosialisasi				
7	Saya tidak yakin dapat membimbing rekan kerja saya dalam bekerja dengan kemampuan saya				
8	Saya malas bekerja karena tidak dihargai oleh atasan				
9	Saya bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan makan dan minum				
10	Saya malas bekerja karena tidak ada kenaikan jabatan atau posisi				

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

15	Saya senang bekerja karena keahlian kerja saya terasa semakin ter asah.				
16	Saya berat untuk ke kantor karena pekerjaan saya berbahaya				
17	Saya dan rekan kerja saya saling memberi semangat saat bekerja sehingga hasil kerja saya jauh lebih baik				
18	Atasan memuji hasil kerja saya di depan rekan kerja karena pekerjaan saya baik				
19	Saya tidak bisa mengembangkan keterampilan dalam bekerja karena terlalu pesimis				
20	Saya bekerja di lingkungan yang kurang nyaman sehingga saya malas bekerja				
21	Pekerjaan saya mempunyai system keamanan yang kurang memadai sehingga saya takut untuk lembur				
22	Saya merasa dihargai rekan kerja di perusahaan ini karena rekan kerja memberi apresiasi terhadap hasil kerja saya				
23	Saya senang menggunakan keterampilan berbisnis untuk membantu orang lain				
24	Saya memiliki atasan yang kurang peduli dengan karyawan yang membut pekerjaan menjadi sulit				
25	Saya semangat bekerja membimbing orang lain				
26	Saya senang bekerja karena dapat membangun hubungan yang baik dengan teman kerja dan atasan				
27	Saya semangat bekerja karena puas dengan gaji yang diberikan perusahaan				
28	Pekerjaan saya terhambat karena sulit bersosialisasi dengan karyawan - karyawan di perusahaan ini				
29	Saya berat untuk pergi ke kantor karena atasan tidak				



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

26	melihat hasil kerja saya				
27	Saya betah bekerja karena suka dengan tempat kerja				
28	Saya merasa aman ketika bekerja sehingga semangat untuk bekerja				
29	Saya terus mengoptimalkan potensi-potensi yang saya miliki selama bekerja.				
30	Saya selalu terlambat makan selama bekerja karena pekerjaan yang diberikan banyak				
31	Saya semangat bekerja karena mengalami kenaikan gaji secara teratur				





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SKALA 2

### PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini akan disajikan beberapa pernyataan kepada Bapak/Ibu. Baca dan pahami baik – baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberikan **tanda checklist** (√) pada kolom yang telah disediakan. Masing – masing pernyataan terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu :

- SS : Sangat Sesuai  
S : Sesuai  
TS : Tidak Sesuai  
STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu bekerja dengan giat	√			

Dengan demikian, pernyataan diatas sangat sesuai dengan yang anda alami.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Ruangan kerja yang tenang membuat saya fokus dalam bekerja				
2	Peralatan di <i>pantry</i> saya kurang bersih				
3	Intensitas pencahayaan yang digunakan di kantor saya sudah sesuai dengan aktivitas yang saya lakukan				
4	Bila rekan kerja saya kesulitan saya akan membantu				
5	Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja				
6	Program kerja yang dibuat dalam kelompok kerja membantu pekerjaan saya				
7	Atasan menerima masukan dari bawahan				
8	Ruangan kerja saya pengap				
9	Atasan selalu bersikap ramah tanpa memandang status				
10	Penggunaan penerangan di tempat kerja saya minim atau kurang				
11	Perusahaan mengakui hasil kerja saya				
12	Perlengkapan ATK di kantor saya tidak lengkap				
13	Rekan kerja di kantor saya mengobrol dengan suara yang keras sehingga mengganggu saya dalam bekerja				
14	Saya menghargai hasil kerja rekan kerja saya				
15	Bawahan kurang mendapat bimbingan dari atasan				
16	Tata ruang kerja saya kurang sesuai dengan kebutuhan kerja				



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

17	Pencahayaan di kantor saya menyilaukan mata				
18	Saya sering terlambat masuk kerja				
19	Saya sulit menjaga komunikasi yang baik dengan atasan				
20	Saya enggan bekerja di lapangan karena panas				
21	Kantor yang berada dekat dengan jalan mengganggu aktivitas kerja saya				
22	Perusahaan kurang memenuhi kebutuhan karyawan				
23	Saya enggan menyapa saat berselisih dengan rekan kerja				
24	Saya mempunyai komputer dengan akses internet yang baik				
25	Sulit bekerja sama dengan rekan kerja				
26	Ruang kerja yang luas membuat saya fokus dalam bekerja				
27	Perusahaan tidak memberikan imbalan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja				
28	Peraturan di dalam kelompok kerja saya sangat fleksibel				
29	Rekan kerja di kantor saya mengobrol dengan pelan sehingga tidak mengganggu saya dalam bekerja				
30	Kursi dan meja di kantor saya dapat digunakan dengan baik.				
31	Rekan kerja saya sering menunda pekerjaan				
32	Tata ruang kantor membuat saya bosan di dalam kantor				
33	Saya kurang antusias jika bekerja di dalam kelompok				





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

34	Kantor saya memiliki pengharum ruangan				
35	Kantor saya bersih				
36	AC di kantor saya berfungsi dengan baik				
37	Penataan cahaya yang baik, sehingga tidak mengganggu saya dalam bekerja				
38	Saya mengumpulkan tugas kantor tepat waktu				
39	Perusahaan menghargai prestasi kerja saya				
40	Saya dan rekan kerja saya sering berselisih pendapat				

# LAMPIRAN E

## TABULASI DATA MENTAH *TRY OUT*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan su
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU





## Tabulasi Data Mentah Try Out Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja																														Total
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	83	
4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	76	
5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	101	
6	3	3	3	1	2	3	4	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	80	
7	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	80	
8	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	103	
9	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	89	
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	104	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
12	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	90	
13	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	106	
14	4	4	4	2	3	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	106
15	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	73	
16	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	113
17	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	109
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	87	
19	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	92	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	90	
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	87	
23	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	102	
24	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	93	

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa







54	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	87	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	88	
56	4	4	4	1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
57	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	89	
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	88	
59	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	86	
60	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	90	
61	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	68	
62	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	106	
63	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	67	
64	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	88	
65	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
66	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	106	
67	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	104	
68	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	94	
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	88	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	88	
72	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	115	
73	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	103
74	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	76	
75	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	104	
76	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	89	
77	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	104	

### Tabulasi Data Mentah Try Out Variabel Persepsi Lingkungan Kerja

Persepsi Lingkungan Kerja																																										
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	total	
1. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	118		
2. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
3. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	3	4	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	117	
4. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	1	1	3	3	1	3	4	3	4	1	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	93	
5. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
6. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	98	
7. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	112	
8. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	135	
9. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	114	
10. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	4	1	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	129	
11. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120	
12. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	113	
13. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	139	
14. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	117	
15. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	104	
16. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
17. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	136	
18. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
19. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	125		
20. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	104	
21. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	105
22. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
23. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	1	3	1	4	4	4	4	4	4	2	120	
24. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
25. Di larang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa izin penerbitan dan me-	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125	



[illegible]



## State Islami



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN F

## UJI RELIABILITAS DAN DAYA DISKRIMINASI AITEM

UIN SUSKA RIAU





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Uji Reliabilitas dan Diskriminasi Aitem Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	89.6104	96.215	.566	.930
VAR00002	89.5584	96.776	.545	.930
VAR00003	89.6753	95.354	.721	.928
VAR00004	89.6364	97.261	.428	.932
VAR00005	89.6623	98.648	.512	.930
VAR00006	89.8182	97.282	.422	.932
VAR00007	89.8052	96.738	.635	.929
VAR00008	89.7403	95.774	.560	.930
VAR00009	90.0390	104.564	-.088	.939
VAR00010	89.8831	92.789	.721	.927
VAR00011	89.7403	97.458	.568	.930
VAR00012	89.7922	95.298	.761	.927
VAR00013	89.7662	96.234	.713	.928
VAR00014	89.8831	97.499	.553	.930
VAR00015	89.7403	96.721	.674	.929
VAR00016	89.8571	93.940	.765	.927
VAR00017	89.9481	97.287	.516	.930
VAR00018	89.8182	96.572	.700	.928
VAR00019	89.9091	98.794	.431	.931
VAR00020	89.8442	97.028	.586	.929
VAR00021	89.9221	97.152	.548	.930
VAR00022	89.7273	98.280	.481	.931
VAR00023	89.9091	97.952	.431	.931
VAR00024	89.7532	97.004	.657	.929



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00025	89.7662	95.997	.737	.928
VAR00026	89.9221	97.231	.661	.929
VAR00027	89.8052	96.817	.697	.928
VAR00028	89.6364	100.077	.373	.932
VAR00029	89.8831	99.026	.409	.932
VAR00030	89.9351	99.035	.344	.933

### Uji Reliabilitas dan Diskriminasi Aitem Persepsi Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	113.4935	109.806	.442	.909
VAR00002	113.8831	109.657	.414	.909
VAR00003	113.4156	112.378	.247	.911
VAR00004	113.3766	112.369	.432	.910
VAR00005	113.2987	109.949	.501	.908
VAR00006	113.3506	111.362	.473	.909
VAR00007	113.3766	109.738	.506	.908
VAR00008	113.5844	107.851	.494	.908
VAR00009	113.3247	109.985	.404	.910
VAR00010	113.3766	111.396	.313	.911
VAR00011	113.5065	108.569	.516	.908
VAR00012	113.6753	107.538	.550	.908
VAR00013	113.6883	107.954	.514	.908
VAR00014	113.4805	108.227	.619	.907



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00015	113.5065	109.727	.440	.909
VAR00016	113.8312	109.484	.388	.910
VAR00017	113.4286	112.248	.327	.910
VAR00018	113.2857	114.075	.081	.914
VAR00019	113.4156	110.667	.350	.910
VAR00020	113.7013	105.239	.590	.907
VAR00021	113.7013	108.317	.483	.908
VAR00022	113.4805	107.937	.589	.907
VAR00023	113.4675	109.963	.470	.909
VAR00024	113.6104	109.425	.466	.909
VAR00025	113.3636	111.498	.400	.910
VAR00026	113.7143	110.338	.387	.910
VAR00027	113.4026	109.375	.399	.910
VAR00028	113.4805	118.095	-.226	.918
VAR00029	113.6753	107.301	.636	.907
VAR00030	113.5065	110.174	.496	.909
VAR00031	113.7922	108.614	.555	.908
VAR00032	113.8442	106.817	.582	.907
VAR00033	113.4805	111.095	.339	.910
VAR00034	113.6234	106.922	.600	.907
VAR00035	113.3896	111.004	.421	.909
VAR00036	113.3896	108.399	.561	.908
VAR00037	113.4286	112.353	.380	.910
VAR00038	113.3506	110.915	.485	.909
VAR00039	113.4026	110.875	.482	.909
VAR00040	113.6104	110.662	.379	.910



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN G

## SKALA PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU



## INSTRUMEN PENELITIAN

Kepada Responden

Di Tempat

Dengan hormat, saya Annisa Oktarinda dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, bersama ini saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi yang saya berikan untuk penelitian.

Skala ini diberikan petunjuk pengisian, untuk itu Bapak/Ibu diminta untuk membaca petunjuk pengisian terlebih dahulu agar dapat membantu dalam menjawab setiap pertanyaan yang ada. Jawaban yang benar – benar menggambarkan diri Bapak/Ibu, oleh karena itu saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dan bukan berdasarkan atas apa yang Bapak/Ibu anggap baik.

Identitas dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya, sehingga tidak akan diketahui oleh orang lain untuk dipublikasikan serta tidak digunakan untuk kepentingan lain selain penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Peneliti,

UIN SUSKA RIAU

Annisa Oktarianda

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Inisial) : .....

Jenis Kelamin : .....

Divisi : .....

## PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini akan disajikan beberapa pernyataan kepada Bapak/Ibu. Baca dan pahami baik – baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberikan **tanda checklist (√)** pada kolom yang telah disediakan. Masing – masing pernyataan terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu :

SS : Sangat Sesuai  
S : Sesuai  
TS : Tidak Sesuai  
STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	Saya selalu bekerja dengan giat	√			

Dengan demikian, pernyataan diatas sangat sesuai dengan yang anda alami.

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SKALA 1**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya berat untuk ke kantor karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan saya				
2	Saya nyaman bekerja karena telah disediakan jaminan kesehatan oleh kantor				
3	Saya semangat bekerja karena atasan yang mendukung pekerjaan karyawan				
4	Saya malas ke kantor karena tidak memiliki jaminan keselamatan untuk para karyawan				
5	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya karena berhasil membuat nama perusahaan bertambah baik				
6	Saya dan rekan kerja jarang menghabiskan waktu bersama di luar jam kerja karena saya kurang bisa bersosialisasi				
7	Saya tidak yakin dapat membimbing rekan kerja saya dalam bekerja dengan kemampuan saya				
8	Saya malas bekerja karena tidak dihargai oleh atasan				
9	Saya malas bekerja karena tidak ada kenaikan jabatan atau posisi				
10	Saya senang bekerja karena keahlian kerja saya terasa semakin ter asah.				
11	Saya berat untuk ke kantor karena pekerjaan saya				



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	berbahaya				
	Saya dan rekan kerja saya saling memberi semangat saat bekerja sehingga hasil kerja saya jauh lebih baik				
	Atasan memuji hasil kerja saya di depan rekan kerja karena pekerjaan saya baik				
14	Saya tidak bisa mengembangkan keterampilan dalam bekerja karena terlalu pesimis				
15	Saya bekerja di lingkungan yang kurang nyaman sehingga saya malas bekerja				
16	Pekerjaan saya mempunyai system keamanan yang kurang memadai sehingga saya takut untuk lembur				
17	Saya merasa dihargai rekan kerja di perusahaan ini karena rekan kerja memberi apresiasi terhadap hasil kerja saya				
18	Saya senang menggunakan keterampilan berbisnis untuk membantu orang lain				
19	Saya memiliki atasan yang kurang peduli dengan karyawan yang membut pekerjaan menjadi sulit				
20	Saya semangat bekerja membimbing orang lain				
21	Saya senang bekerja karena dapat membangun hubungan yang baik dengan teman kerja dan atasan				
22	Saya semangat bekerja karena puas dengan gaji yang diberikan perusahaan				
23	Pekerjaan saya terhambat karena sulit bersosialisasi dengan karyawan - karyawan di perusahaan ini				
24	Saya berat untuk pergi ke kantor karena atasan tidak melihat hasil kerja saya				
25	Saya betah bekerja karena suka dengan tempat kerja				



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	Saya merasa aman ketika bekerja sehingga semangat untuk bekerja				
2	Saya terus mengoptimalkan potensi-potensi yang saya miliki selama bekerja.				
2	Saya selalu terlambat makan selama bekerja karena pekerjaan yang diberikan banyak				
2	Saya semangat bekerja karena mengalami kenaikan gaji secara teratur				



## SKALA 2

### PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini akan disajikan beberapa pernyataan kepada Bapak/Ibu. Baca dan pahami baik – baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberikan **tanda checklist** (√) pada kolom yang telah disediakan. Masing – masing pernyataan terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu :

SS : Sangat Sesuai  
S : Sesuai  
TS : Tidak Sesuai  
STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu bekerja dengan giat	√			

Dengan demikian, pernyataan diatas sangat sesuai dengan yang anda alami.

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pernyataan	Pilihan jawaban			
	SS	S	TS	STS
1. Ruangan kerja yang tenang membuat saya fokus dalam bekerja				
2. Peralatan di <i>pantry</i> saya kurang bersih				
3. Bila rekan kerja saya kesulitan saya akan membantu				
4. Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja				
5. Program kerja yang dibuat dalam kelompok kerja membantu pekerjaan saya				
6. Atasan menerima masukan dari bawahan				
7. Ruangan kerja saya pengap				
8. Atasan selalu bersikap ramah tanpa memandang status				
9. Penggunaan penerangan di tempat kerja saya minim atau kurang				
10. Perusahaan mengakui hasil kerja saya				
11. Perlengkapan ATK di kantor saya tidak lengkap				
12. Rekan kerja di kantor saya mengobrol dengan suara yang keras sehingga mengganggu saya dalam bekerja				
13. Saya menghargai hasil kerja rekan kerja saya				
14. Bawahan kurang mendapat bimbingan dari atasan				
15. Tata ruang kerja saya kurang sesuai dengan kebutuhan kerja				
16. Pencahayaan di kantor saya menyilaukan mata				
17. Saya sulit menjaga komunikasi yang baik dengan atasan				



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

18	Saya enggan bekerja di lapangan karena panas				
19	Kantor yang berada dekat dengan jalan mengganggu aktivitas kerja saya				
20	Perusahaan kurang memenuhi kebutuhan karyawan				
21	Saya enggan menyapa saat berselisih dengan rekan kerja				
22	Saya mempunyai komputer dengan akses internet yang baik				
23	Sulit bekerja sama dengan rekan kerja				
24	Ruang kerja yang luas membut saya fokus dalam bekerja				
25	Perusahaan tidak memberikan imbalan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja				
26	Rekan kerja di kantor saya mengobrol dengan pelan sehingga tidak mengganggu saya dalam bekerja				
27	Kursi dan meja di kantor saya dapat digunakan dengan baik.				
28	Rekan kerja saya sering menunda pekerjaan				
29	Tata ruang kantor membuat saya bosan di dalam kantor				
30	Saya kurang antusias jika bekerja di dalam kelompok				
31	Kantor saya memiliki pengharum ruangan				
32	Kantor saya bersih				
33	AC di kantor saya berfungsi dengan baik				
34	Penataan cahaya yang baik, sehingga tidak mengganggu saya dalam bekerja				
35	Saya mengumpulkan tugas kantor tepat waktu				





UIN SUSKA RIAU

33	Perusahaan menghargai prestasi kerja saya				
33	Saya dan rekan kerja saya sering berselisih pendapat				

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# **LAMPIRAN H**

## **TABULASI DATA MENTAH PENELITIAN**

UIN SUSKA RIAU

Tabulasi Data Mentah Penelitian Variabel Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja																														Total	TF	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	47.6	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	43.83	
3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	79	41.33	
4	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3					73	34.08	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	97	55.18	
6	3	3	1	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2		76	36.9	
7	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	78	38.08	
8	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4		101	58.08	
9	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		86	46.46	
10	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3		101	61.28	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		86	46.69	
12	2	3	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4		88	47.52	
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4		105	62.78	
14	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4		104	63.38
15	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3			71	31.09	
16	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		110	68.95	
17	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4		107	64.74
18	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		84	45.46	
19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4			90	50.21	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		86	46.69	
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		87	47.48	
22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		84	45.46	
23	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4			98	55.39	
24	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2			90	49.11	
25	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3			96	56.57	



26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	91	49.16	
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	48.26	
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	100	60.54	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	88	47.74	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	82	42.95
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	85	45.88
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	100	61.88
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	84	44.63
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	74	35.11
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	99	56.68
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	3	103	66.61
37	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	90	49.89
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	95	53.79
39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	53.28
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	100	59.98
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	49.24
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	108	68.12
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	90	48.18
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	89	47.36
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	84	46.02
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	48.26
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	47.94
48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	96	54.46
49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	48.26
50	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	73	33.73
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	98	57.81
52	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	106	65.99
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	87	47.75
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	85	46.4

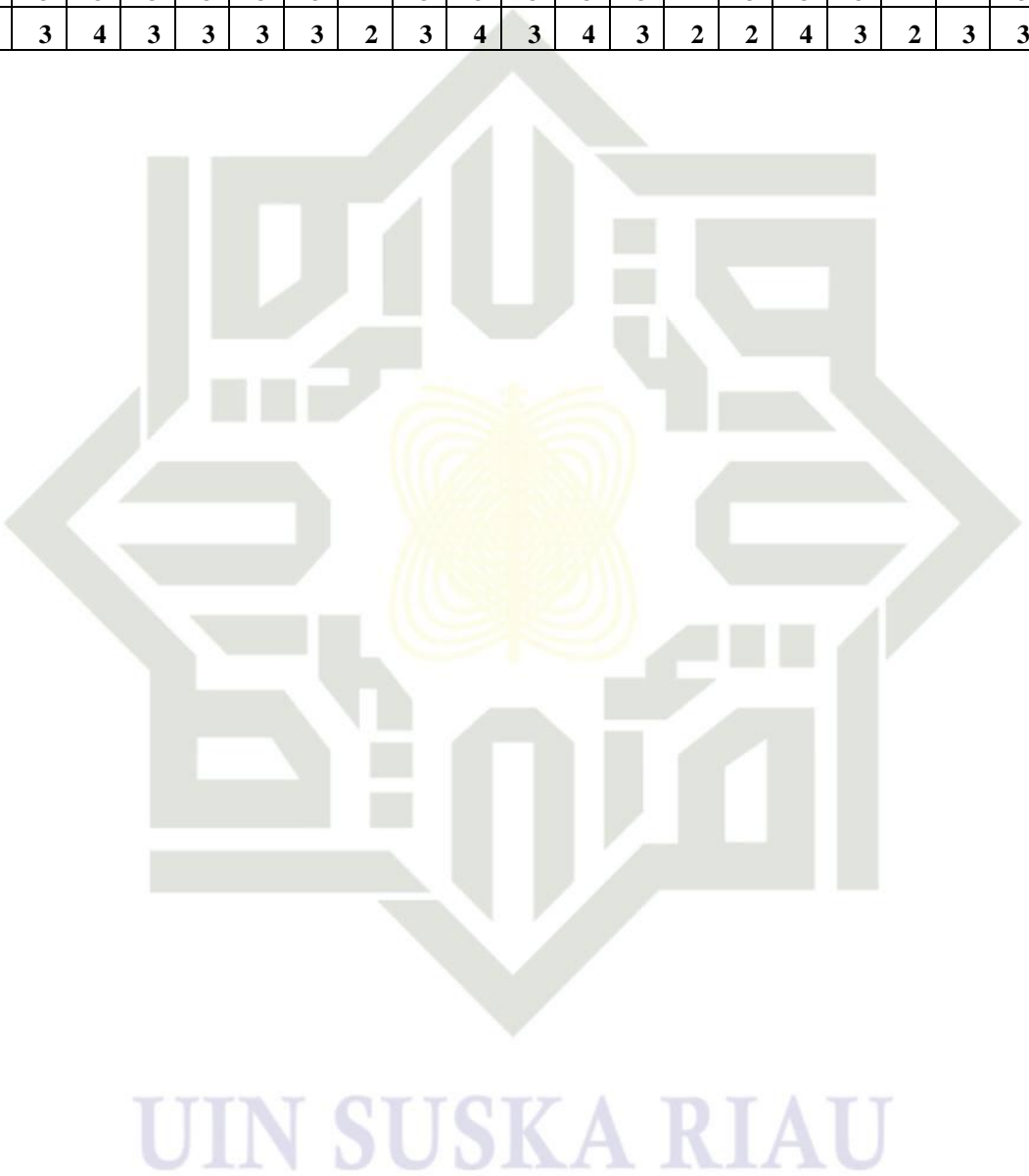
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	85	46.34
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	49.24
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	86	46.7
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	85	46.34
59	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	83	44.84
60	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	87	47.59
61	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	65	23.61	
62	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	102	59.04	
63	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	64	23.27	
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	86	46.49	
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	47.31	
66	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	104	62.62
67	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	101	61.36
68	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	46.22	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	91	50.47
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	85	46.34	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	85	46.34	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	113	71.05
73	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	100	61.07
74	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	73	32.36
75	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	100	56.87	
76	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	86	47.18
77	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	100	57.16

No	Persepsi Lingkungan Kerja																																								Total	Tf
	1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	50.96	
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	104	46.81	
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	107	49.36	
4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	4	1	2	1	1	3	2	3	3	1	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	84	33.89	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	51.85	
6	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	88	35.62	
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	103	46.06	
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	125	66.58		
9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	105	46.65		
10	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	123	59.1		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	52.3		
12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	104	47.91	
13	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	129	70.24		
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	108	48.44		
15	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	96	38.68	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	51.85		
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	127	69.55		



18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	50.67
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	116	58.16	
20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	95	40.78	
21	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	96	41.34	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	50.67	
23	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	1	3	1	4	4	4	4	4	2	110	61.21
24	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	100	44.5
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	56.37	
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	50.54	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	51.42	
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	56.82	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	52.3	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	99	43.34
31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	97	41.3
32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	53.75	
33	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	95	40.78
34	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	102	44.8
35	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	126	64.69
36	2	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	132	75.35	
37	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	107	50.05
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	117	56.27	
39	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	106	50.43
40	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	109	50.84
41	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	95	40.78
42	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	128	72.69
43	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	56.39	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	108	49.22
45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	51.59	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	109	50.49

[illegible]



76	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	104	47.17		
77	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	107	50

ipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan

Undang-Undang

mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
ipian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinj  
ipian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN I

## UJI ASUMSI

UIN SUSKA RIAU

## UJI ASUMSI

### a. Uji Normalitas

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Motivasi	Mean	50.0006	1.11282
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	47.7843
		Upper Bound	52.2170
	5% Trimmed Mean	50.2141	
	Median	47.9400	
	Variance	95.355	
	Std. Deviation	9.76497	
	Minimum	23.27	
	Maximum	71.05	
	Range	47.78	
	Interquartile Range	10.74	
	Skewness	-.229	.274
	Kurtosis	.463	.541

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Persepsi Lingkungan	Mean	50.0001	1.09999
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	47.8093
		Upper Bound	52.1910
	5% Trimmed Mean	49.7691	
	Median	50.4900	
	Variance	93.169	
	Std. Deviation	9.65239	
	Minimum	28.01	
	Maximum	75.35	
	Range	47.34	
	Interquartile Range	10.68	
	Skewness	.504	.274
	Kurtosis	.607	.541

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### b. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivasi * persepsi lingkungan	Between Groups	(Combined)	7128.530	61	116.861	14.803	.000
		Linearity	3862.609	1	3862.609	489.270	.000
		Deviation from Linearity	3265.922	60	54.432	6.895	.000
	Within Groups		118.420	15	7.895		
	Total		7246.950	76			

### c. Uji Hipotesis

Correlations

		motivasi	lingkungan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
Persepsi Lingkungan	Pearson Correlation	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
motivasi * persepsi lingkungan	.730	.533	.992	.984

Sumbangsih : 53,3

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# **LAMPIRAN J**

## **SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS PSIKOLOGI

كلية علم النفس  
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Simpang Baru Kec. Tampan Pekanbaru- Riau 28293 PO. Box. 1004  
Telp.(0761) 588994, Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail : [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nomor  
Sifat  
Lampiran  
Hal

: Un.04/F.VI/PP.00.9/2019/2018  
: Biasa  
: -  
: Mohon Izin Prariset

Pekanbaru, 4 Desember 2018

Kepada:  
Yth. Pimpinan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru  
Pekanbaru.

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Annisa Oktarianda  
NIM : 11561202810  
Jurusan : Psikologi  
Semester : VII (tujuh)

ditugaskan untuk melakukan prariset di tempat bapak/ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

*"Dampak Psikologis Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru"*

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin prariset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,



Prof. Dr. Hairunas., M.Ag.

NIP. 19720828 200604 1 002

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PT PLN (PERSERO)**

Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau  
 Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Pekanbaru

Jl. Setia Budhi No. 57 Pekanbaru - 28142  
 (0761) 33006, 28258, 27857, 33024

**F** (0761) 33052

**W** www.pln.co.id

:0245/SDM.04.03/UP3PKB/2018

27 Desember 2018

: Ada  
 : Segera  
 : Surat Jawaban Izin Prariset

Kepada Yth,

UIN SUSKA Riau  
 Fakultas Psikologi  
 Di  
 tempat

**Up. Yth, Dekan**

Menanggapi surat rekomendasi dari UIN SUSKA Riau Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/2979/2018 pada tanggal 4 Desember 2018 perihal seperti yang tersebut pada pokok surat, maka dengan ini di sampaikan bahwa :

Nama : Annisa Oktarianda  
 NPM : 11561202810  
 Jurusan/Fakultas : Psikologi

Pada prinsipnya dapat di setujui untuk penelitian di PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru, pengambilan data untuk pelaksanaan penelitian Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau dengan judul :

**" Dampak Psikologi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Pekanbaru"**

Dengan Ketentuan :

Hasil materi yang diperoleh dari pengambilan data dan penelitian/riset tersebut hanyalah dipergunakan untuk tujuan penulisan skripsi semata/tidak untuk dipublikasikan . Persyaratan administrasi lainnya sebelum penelitian/riset dimulai agar dosen yang bersangkutan melapor ke PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Jl. Setia Budhi no.57 dan selanjutnya dipersilahkan melakukan wawancara dengan Sdr. Ridho Yusuf (0811 7061 258).

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

**MANAGER,**  
  
**HIMAWAN SUTANTO**







KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
كلية علم النفس  
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004  
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

: Un.04/F.VI/PP.00.9/ 1395 /2019 Pekanbaru, 15 Mei 2019  
: Biasa  
: -  
: Mohon Izin Try Out Penelitian

Kepada  
Yth. Pimpinan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Annisa Oktarianda  
NIM : 11561202810  
Jurusan : Psikologi  
Semester : VIII (delapan)

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat bapak/ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

*"Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru."*

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.  
Dekan,



Dr. Hairunas, M.Ag  
19720828 200604 1 002

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Nomor  
Sifat  
Tempat  
Hal

Undang-Undang  
UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
كلية علم النفس  
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004  
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

: Un.04/F.VI/PP.00.9/1549 /2019

Pekanbaru, 20 Juni 2019

: Biasa

: -

: Mohon Izin Riset

Kepada

Yth. Pimpinan PT. PLN PERSERO UP3 Pekanbaru  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan  
ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Annisa Oktarianda  
NIM : 11561202810  
Jurusan : Psikologi  
Semester : VIII (delapan)

ditugaskan untuk melakukan riset di tempat bapak/ibu guna  
mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

*"Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT.  
PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru."*

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin riset yang  
bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan  
terima kasih.

Wassalam,  
Dekan,



Dr. Hairunas, M.Ag  
19720828 200604 1 002





UNIT INDUK WILAYAH RIAU DAN KEPULAUAN RIAU  
UP3 PEKANBARU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Ditanggung-Undang

1. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumuskan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

: 0166 /SDM.04.03/100200/2019

September 2019

: -  
: Segera  
: Selesai Riset

Kepada Yth,

UIN SUSKA Riau  
Fakultas Psikologi  
Di  
tempat

U.p. Yth, Dekan

Menanggapi surat dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/1549/2019 tanggal 20 Juni 2019 perihal seperti yang tersebut pada pokok surat, maka dengan ini di sampaikan bahwa :

Nama : Annisa Oktarianda  
Nim : 11561202810  
Jurusan/Fakultas : Psikologi  
Judul Penelitian : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru

Bahwasannya yang bersangkutan telah melaksanakan wawancara ke PT PLN (Persero) UP3 Pekanbaru

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

MANAGER,  
  
HIMAWAN SUTANTO  
UNIT PELAKSANA PELAYANAN PERANGKAT  
PEKANBARU  
persero

UIN SUSKA RIAU

Paraf





## RIWAYAT PENULIS

Annisa Oktarianda, lahir di Pekanbaru pada tanggal 04 Oktober 1996. Penulis merupakan anak ke empat dari lima bersaudara yang terlahir dari pasangan Bapak Agus Salim dan Ibu Rosnawati. Penulis mengawali pendidikan formal pada tahun 2003 s.d 2009 di SD Negeri 003 Rumbai, pada tahun 2009 s.d 2012 penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 6 Pekanbaru, selanjutnya pada tahun 2012 s.d 2015 penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 3 Pekanbaru, selanjutnya pada tahun 2015 s.d 2020 penulis melanjutkan pendidikan S1 di jurusan Psikologi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau. Semoga penulis masih bisa terus mengembangkan potensi yang dimiliki.

Email : [Annisa.oktarianda04@gmail.com](mailto:Annisa.oktarianda04@gmail.com)

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.